

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Т.В. Давидюк
І.В. Замула
С.Ф. Легенчук

**ЕКОЛОГІЧНИЙ, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ І
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ТЕОРІЇ
БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ**

МОНОГРАФІЯ

*Рекомендовано до друку
Вченою радою
Житомирського державного
технологічного університету
Протокол № 2 від 28 вересня 2009 р.*

ЖИТОМИР
ЖДТУ

Рецензенти:

д.е.н., проф. Г.Г. Кірейцев

*Національний університет біоресурсів і природокористування України
(м. Київ)*

д.е.н., проф. Н.М. Малюга

*Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України
(м. Київ)*

д.е.н., проф. Б.І. Валусь

Житомирський державний технологічний університет

Д 13 Давидюк Т.В. Екологічний, інтелектуальний та людський капітал в теорії бухгалтерського обліку [Текст]: Монографія / Т.В. Давидюк, І.В. Замула, С.Ф. Легенчук; під заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – 480 с.

У період постіндустріальної епохи актуальним стає поглиблене вивчення факторів соціально-економічного розвитку країни, до яких відносяться і різні види капіталу, в тому числі екологічний, інтелектуальний, людський. Ґрунтовні дослідження в частині теорії, методології та практики бухгалтерського обліку зазначених видів капіталу наведені у монографії.

Призначена для докторантів, аспірантів, магістрів, наукових співробітників, які вивчають проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку.

УДК 657.41 (07)
ББК 65.052я7

© Т.В. Давидюк, 2009
© І.В. Замула, 2009
© С.Ф. Легенчук, 2009

2009

ЗМІСТ

Передмова	3
Розділ 1. Об'єкти бухгалтерського обліку екологічної діяльності суб'єкта господарювання (І.В. Замула)	8
1.1. Поняття, визнання та класифікація об'єктів екологічної діяльності суб'єкта господарювання	8
1.2. Екологічні витрати в системі бухгалтерського обліку	13
1.3. Природно-ресурсний потенціал: поняття та порядок бухгалтерського відображення	21
1.4. Генетично-модифіковані організми як об'єкт бухгалтерського обліку	38
1.5. Бухгалтерський облік виробничих відходів як фактор забезпечення раціонального природокористування	56
1.6. Необоротні активи природоохоронного призначення, екологічні зобов'язання, екологічні доходи та екологічні господарські операції як об'єкти бухгалтерського обліку	64
1.7. Бухгалтерська інтерпретація екологічного збитку	68
Висновки до першого розділу	75
Розділ 2. Бухгалтерський облік інтелектуального капіталу: сучасний стан та шляхи розвитку (С.Ф. Легенчук)	79
2.1. Інтелектуальний капітал як основа нової парадигми господарювання	79
2.2. Необхідність відображення інтелектуального капіталу в бухгалтерському обліку	103
2.3. Інтелектуальний капітал, нематеріальні активи і гудвіл: взаємозв'язок категорій	116
2.4. Історичні аспекти бухгалтерського обліку інтелектуального капіталу	141
2.5. Протиріччя теорії і практики діючих в умовах ринку методик бухгалтерського обліку інтелектуального капіталу	151
2.6. Концептуальні основи бухгалтерського відображення інтелектуального капіталу	177
2.7. Вибір концепції бухгалтерського відображення інтелектуального капіталу в Україні	188
2.8. Бухгалтерське відображення немайнових складових інтелектуального капіталу в умовах застосування комп'ютерних інформаційних систем	212
Висновки до другого розділу	239
Розділ 3. Людський капітал як об'єкт бухгалтерського обліку: проблеми теорії та методології (Т.В. Давидюк)	242
3.1. Економіко-філософський аспект людського капіталу	242
3.2. Людський капітал як складова капіталу підприємства	254
3.3. Концепція людського капіталу в розвитку економічної думки	270
3.4. Трагування сутності поняття "людський капітал": диференціація підходів	292
3.5. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій	304
3.6. "Нематеріальні активи", "інтелектуальна власність", "інтелектуальний капітал" та "людський капітал" як об'єкти бухгалтерського спостереження	317
3.7. Дискусійні проблеми бухгалтерського відображення людського капіталу	345
Висновки до третього розділу	366
Додатки	370

РОЗДІЛ 3. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА МЕТОДОЛОГІЇ

3.1. Економіко-філософський аспект людського капіталу

Наше століття – це епоха науково-технічної революції, небаченого злету наукової думки, віри в розум людини. Раціональне наукове знання стало найважливішою складовою нововведень, кардинальних соціально-історичних перетворень, основною формою підвищення продуктивності праці та зміни всіх форм буття людини. Цей факт зумовлює необхідність дослідження людського капіталу, внутрішніх механізмів формування і функціонування знань, вмінь, кваліфікації та інших його складових.

Бородіна О. відмічає “людство реально усвідомило та відчуло дію закону обмеження матеріальних ресурсів, який спонукає людину використовувати наявні ресурси з максимальною віддачею для задоволення постійно зростаючих потреб, роль людського капіталу зростає. У цьому полягає основна причина підвищення значення людського капіталу в економічному зростанні, оскільки максимізація віддачі від використання обмежених ресурсів вимагає величезних здібностей, творчих підходів, знань і зусиль, носієм яких є людина”¹.

Вартість господарюючих структур сьогодні формує людський капітал, тобто професійні, інтелектуальні та фізичні здібності, теоретичні та практичні знання, досвід, уміння, навички, ідеї, кваліфікація працівників. Такі нематеріальні ресурси забезпечують генерацію нових ідей, пошук інформації, нових знань та їх швидке практичне застосування для ефективного функціонування виробництва продукції та одержання прибутків.

Одним зі стратегічних факторів, що визначають успіх трансформаційних процесів в економіці та перспективи розвитку в Україні є людський капітал. “Утвердження в розвинених країнах “інформаційної економіки”, яка базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, – відмічає Р.С. Чорний, – підштовхує до того, що пошук невикористаних ресурсів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового людського розвитку потрібно вести у площині осмислення теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема ідей розширення та використання людського капіталу”².

¹ Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53. – С. 53.

² Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу // Вісник

Дефіцит висококваліфікованих кадрів, що утворився в 50-ті рр. XX ст. в умовах науково-технічної революції, призвів до зростання кількості досліджень направлених на виявлення використання здібностей, знань, навичок працівників. Структурні зміни в складі трудових ресурсів, інтерес до факторів економічного зростання і економічної динаміки стали причинами виникнення і розвитку теорії людського капіталу, основи якої були закладені в працях У. Петті, А. Сміта, Дж.С. Мілля, Ж.Б. Сея, Н. Сеніора, Ф. Ліста, І.Г. фон Тюнена, У. Багехота, Р. Сиджвіка, Л. Вальраса, І. Фишера та ін.

У 50-90-ті рр. XX ст. ця теорія завдяки її актуальності і новизні отримала розвиток у працях А. Ауліна, Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, У. Боуена, С. Боулса, Дж. Вейзі, Б. Вейсброда, М. Вудхолла, Р. Лейарда, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Р. Псахаропулоса, Р. Сент-Пола, Л. Туроу, Ф. Уелча, М. Фішера, Л. Хансена, Б. Чизвика, Т. Шульца та ін.

Науковий напрям досліджень у економічній думці щодо концепції людського капіталу перебуває на стадії, характерним для якої є отримані наукові результати, що отримали широке визнання світової науково-економічної думки.

В українській економічній науці лише з кінця 90-х рр. XX ст. почали з'являтися публікації, присвячені цій проблемі. На високому науково-теоретичному та методико-практичному рівнях виконано праці таких вітчизняних вчених, як О. Бородіної³, О.А. Грішнєвої⁴, Н.М. Корольок⁵, А.А. Колосюк⁶, П.М. Майданевич⁶, Л.І. Михайлової⁷, Р.С. Чорного⁸, Ж.О. Шульги⁹.

Дослідженню логіко-гносеологічної природи, світоглядної функції і методологічної ролі людського капіталу в науковому пізнанні присвячена значна кількість монографічних робіт, десятки статей в журналах і збірниках

національного університету водного господарства та природокористування / Р.С. Чорний // Економіка. – 2008. – № 4 (44). – С. 496-500. – С. 497.

³ Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53.

⁴ Грішнєва О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнєва. – К., "Знання", 2001. – 254 с.

⁵ Корольок Н.М. Історичні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу / Н.М. Корольок // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2006. – № 4 (38). – С. 104-111.

⁶ Майданевич П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия. / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(10). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 376 с. – С. 192-197.

⁷ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любов Іванівна Михайлова – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

⁸ Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. Економіка. – 2008. – № 4 (44). – С. 496-500.

⁹ Шульга Ж.О. Людський і соціальний капітал як результат і потреба розвитку сучасної економічної системи / Ж.О. Шульга // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу демократія. Економіка праці, соціальна економіка, політика. – 2008. – С. 159-162.

наукових праць. Системно-синергетичний підхід моделювання людського капіталу дослідив Д.В. Маляр¹⁰. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу розкрита в працях Р.С. Чорного⁸.

Розвиток категоріального апарату наукового пізнання в ХХІ ст. відображає особливості сучасного етапу наукового та соціального прогресу. Тому дослідження системи категорій сучасної науки, зокрема людського капіталу, аналіз підходів до його трактування є актуальними в сучасному світі.

Метою дослідження виступає розгляд людського капіталу, який є багаторівневою і багатоаспектною категорією, в наочному просторі з метою виділення через призму певної площини, яка характеризує дану категорію з економіко-філософської позиції.

<i>Економічний аспект людського капіталу</i>	Процес пізнання світу пов'язано з генезисом свідомості, як результату складних трансформацій людини у біологічному (як частина природи), трудовому (як трудовий ресурс) і соціальному (як частина суспільства) вимірах. Розвиток людини здійснюється у напрямі від минулого до сучасного і від сучасного до майбутнього.
--	--

На різних історичних етапах розвитку суспільного виробництва структура продуктивних сил може містити певні особливі елементи, поряд з якими завжди є елементи, які незалежно від періоду розвитку суспільства входять до складу продуктивних сил. Це людина (в єдності її фізичних і духовних сил); засоби виробництва (в сукупності предметів і засобів праці, основними з яких є знаряддя праці); знання, досвід, що використовуються в процесі виробництва; суспільне комбінування виробничого процесу (різні типи розподілу праці, кооперації, інтеграції); продуктивні сили зовнішньої природи, які людина використовує для створення необхідних їй засобів існування (передусім це родючість землі).

Сучасний світовий економічний розвиток відзначається зміною економічних парадигм. Принципова різниця між економічною практикою і типом мислення полягає в тому, що при технократичному підході визначальним елементом економічного потенціалу країни виступала матеріально-технічна база виробництва. На цьому була побудована система аналізу відтворювальних процесів, у тому числі й підхід до господарської ефективності. Критерієм економічних результатів виступали обсяги віддачі речових елементів виробництва.

¹⁰ Маляр Д.В. Моделирование человеческого капитала: системно-синергетический подход / Д.В. Маляр // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Національного університету "Харківський політехнічний інститут". Збірка наукових праць. Випуск 24. – Харків: НТУ "ХПІ", 2001. – 216 с. – С. 56-59.

У новій економічній парадигмі в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до ефективних якісних і структурних зрушень, що прямо і безпосередньо закладено в людському капіталі. Практика свідчить, що в будь-яких політичних та економічних системах можливості людини є визначальними в досягненні поставлених завдань. Дослідження людини як носія знань, творчих здібностей і сил, за допомогою яких вона перетворює себе та навколишній світ є центральною проблемою світової наукової думки. Адже раніше, незалежно від типу суспільно-економічної формації, економіка функціонувала на одній і тій же групі факторів, а сьогодні знання стали не тільки самостійним фактором виробництва, але й головним у системі факторів.

“Зміни формацій, – відмічає проф. М.С. Пушкар, – є наслідком трансформаційних процесів у природі, суспільстві та економічній системі та відбуваються внаслідок впливу таких факторів як: прогрес у розвитку продуктивних сил; зміна виробничих відносин по мірі розвитку продуктивних сил; кількість, якість і структура факторів виробництва; інтелектуальний розвиток трудових ресурсів; взаємовідносини у системі “природа-людина”¹¹.

На сучасному етапі провідну роль в економіці починають відігравати “інтелектуали”. Американський учений Х. Донован визначає цю категорію таким чином: “Інтелектуали – це люди, які за покликанням і професією мають в основному справу з ідеями, а не з виробами, володіють достатньо глибоким або оригінальним розумом і випробовують постійну потребу поділитися з тими, що оточують своїми думками, на папері або вголос”¹². Сьогодні саме інтелектуали є “локомотивом” зростання економік розвинених країн, вони визначають їх ефективність, від них залежить зростання продуктивності праці.

Україна, до одержання незалежності, мала високий інтелектуальний потенціал, обличчям якої були сформовані наукові школи вітчизняної науки. “За одностайним визнанням не тільки вітчизняних, а й зарубіжних експертів, – відзначав Л.Д. Кучма, – ми маємо надзвичайно високий за європейськими стандартами, рівень кваліфікації робочої сили і водночас чи не найнижчу в Європі її вартість”¹³.

¹¹ Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку: [монографія] / Михайло Семенович Пушкар – Тернопіль: Карт – бланк, 2007. – 152 с. – С. 80.

¹² Донован Х. Как работают с интеллектуалами / Х. Донован // Америка. – 1991. – Август. – С. 27.

¹³ Кучма Л.Д. Экономика Украины: актуальне вопросы ее современного развития. Доклад на Всеукраинском совещании экономистов 14 сентября 1995 года / Леонид Данилович Кучма // Экономика

Входження економіки України до світогосподарських зв'язків пов'язано з підвищенням інтелектуального потенціалу суспільства. У сучасних умовах інвестиції в людину, що сприяють підвищенню її освіти і кваліфікації, сприяють досягненню багатьох цілей на основі забезпечення економічного зростання країни та доходів населення, підвищення зайнятості та забезпечення соціальної стабільності.

“Ефективне функціонування економіки, – відмічає С.А. Дятлов, – залежить від того, наскільки гармонійні трудові відносини, наскільки працівники морально і матеріально зацікавлені в досягненні високих кінцевих результатів. Загальний рівень освіти працівника, його професійна кваліфікаційна підготовка стає вирішальним фактором економічного зростання. Недостатня кількість висококваліфікованих кадрів безпосередньо впливають на виробництво національного доходу і рівні накопичення”¹⁴.

Сьогодні потрібно формувати людину адекватну постіндустріальному суспільству, в якому вона поступово перестає виконувати роль “обслуговуючого” фактора виробництва, що забезпечує економічне зростання. У постіндустріальному суспільстві особливу роль утворюють такі економічні характеристики як здоров'я, освіта, загальна культура людини, які в процесі праці перетворюються в людський капітал.

Управління людським капіталом є філософією бізнесу, що проявляється в ефективному використанні виробничих можливостей працівника, розкритті його творчого потенціалу, результатом чого є активізація виробництва та утримання власних позицій на ринку.

Філософія вбачає в людині духовну, розумну, діяльну істоту. Створюючи науку і техніку людина не тільки досягає закони дійсності, але й перетворює їх. Багатоманітність, різноманітність, суперечливість людини одночасно стимулює і ускладнює усвідомлення її цілісної визначеності.

Від працівника вимагається високий рівень освіти, особистих якостей, зростання частки витрат розумової праці, насичення безпосередньої праці розумовою діяльністю, функціями творчого характеру. Працівник набуває унікальної цінності, оскільки ефективність виробництва залежить від його кваліфікації, характерними рисами якої є якості, для яких характерні рідкість і унікальність.

“Людська культура, – писав З. Фрейд, – охоплює, по-перше, всі накопичені людьми знання і уміння, що дозволяють їм опановувати силами природи та узяти у неї блага для задоволення людських потреб, а по-друге, всі інститути необхідні для упорядкування людських взаємовідносин і особливо поділ благ, що здобуваються”¹⁵.

Сьогодні інтелектуальний, науковий потенціал, а не накопичені матеріальні багатства стають важливим, невичерпним за своєю природою ресурсом суспільства.

Зміни в інтелектуальній системі суспільства обумовлюють прямі зміни у всіх сферах діяльності людини.

Незважаючи на розвиненість виробництв, в деяких галузях економіки розвинених країн людина відіграє активну і вирішальну роль у суспільному виробництві, виступає важливим елементом, рушійною ланкою розвитку будь-якої соціально-економічної моделі.

Розвиток і удосконалення знарядь виробництва, технічний прогрес є результатом виробничої, практичної діяльності людей. Але в процесі прогресу техніки змінюються і самі люди.

Людина поєднує фізичну і розумову діяльність, співвідношення між якими є різним. З розвитком суспільного виробництва на основі нової техніки і технології у загальних витратах праці підвищується значення її розумової частини. Інформаційна техніка породжує нові види діяльності, нові процеси й нову продукцію. Зростають вимоги до людини, формується нова система цінностей, посилюється інтерес до спілкування. Виникає багато професій, які все менше передбачають виконання фізичних дій і все більше – розумових.

До НТР середини ХХ ст. працівник відносився до своїх продуктивних сил як до товару, а підприємець сприймав їх як необхідний елемент виробничого капіталу, проте зміни обумовили перехід від робочої сили як товару до людського капіталу. Відповідно індивідуальні інвестиції в свої продуктивні здібності здійснювалися у формі товару, а для підприємця – у формі капіталу. В результаті виробничого використання робочої сили віддача від цих інвестицій для працівника виступала у формі товару (заробітна плата), а для підприємця у формі капіталу (прибуток), у вигляді капіталізованої величини вкладень, витрачених на найм працівника.

Наслідки науково-технічної революції наведені на рис. 3.1.

¹⁵ Фрейд З. Будущее одной иллюзии / Зигмунд Фрейд // Сумерки богов / [сост. и общ. ред. А.А. Яковлева]. – М, 1989. – 156 с. – С. 97.



Рис. 3.1. Наслідки науково-технічної революції

Наведені наслідки свідчать, що процеси автоматизації та інформатизації праці не лише змінили виробничі функції, але і відношення до працівника, зумовили перехід його здібностей до праці з товарної форми у форму капіталу.

Ще на початку XX ст. людині вистачало на весь період її трудової діяльності знань, здобутих під час загального та професійного навчання. НТР змінила ситуацію докорінно. Все ширшим стає коло професій і спеціальностей, знання у яких швидко старіють, а набута кваліфікація знецінюється. Щоб підтримати необхідний рівень знань, людина повинна періодично підвищувати свою кваліфікацію. Система освіти стає безперервною, гнучкою і у разі потреби дає можливість підвищувати або змінювати кваліфікацію працівників з відривом і без відриву від виробництва: виховує в людині потяг до постійного здобуття нових знань, уміння оволодівати інформацією, сприймати соціально-економічні, науково-технічні нововведення.

“У епоху НТР на більш високому рівні розвитку промислового виробництва і ринкових відносин, – відмічає С.А. Дятлов, – продуктивні сили людини функціонують і відтворюються вже не в товарній формі, а у формі людського капіталу. Не тільки капіталіст-підприємець, але і сам працівник відносяться до інвестицій в свої продуктивні здібності (економічні сили) як до капіталізованих накопичень. Використання людського капіталу веде до зростання продуктивності праці і зростання доходів, сприяє підвищенню соціальної віддачі від вкладень в нього не тільки на мікро-, але і на макрорівні”¹⁶.

Отже, зміни у виробничих функціях працівника, виведенні його за рамки виробничого процесу, здібність до праці перестала бути органічним продовженням природних здібностей людини. Її формування у вигляді умінь

¹⁶ Дятлов С.А. Теория человеческого капитала Учебное пособие. / Сергей Алексеевич Дятлов. – СПб.; СПбУЭф, 1996. – 138 с. – С. 9.

і навиків, необхідних для виробничої діяльності, стало відокремленим процесом і набуло характеру інвестиційної діяльності, оскільки остання безпосередньо впливає на ефективність виробництва¹⁷.

Ускладнення матеріально-речових знарядь виробництва стимулює появу працівника вільного, освіченого, культурного, розвиненого як фізично, так і розумово, який користується благами виробництва і зацікавлений у його розвитку й удосконаленні.

З точки зору головної рушійної сили розвитку суспільства, людина виступає, насамперед, в якості її капіталу. Існує взаємозв'язок між факторами виробництва, причинно-наслідкова залежність між розвитком людини, підвищенням її освітнього та професійного рівня, творчого відношення до праці й удосконалення уречевлених факторів і технологій виробництва.

На відміну від природних явищ і процесів, які відбуваються без волі людини, господарський процес неможливий без участі людини. Активна діяльність людини є обов'язковим атрибутом господарського процесу, а зусилля людей в цьому процесі спрямовуються на ефективне використання обмежених ресурсів й отримання найкращих фінансових результатів¹⁸.

Людина за своєю природою є носієм як певних природних індивідуальних здібностей і талантів, якими вона володіє від народження і якими її наділила природа, так і нагромаджених суспільних якостей та здібностей, які вона стимулює в процесі суспільної життєдіяльності і витрачає для цього певні фізичні, матеріальні та фінансові ресурси. Природні здібності людини й набуті суспільні якості за своєю економічною роллю подібні до природних ресурсів і фізичного капіталу. Це проявляється в тому, що у своєму первісному стані людина, подібно до природних ресурсів, не приносить жодного економічного ефекту. Проте, після здійснення певних витрат і підготовки, формуються людські ресурси, які потенціально можуть приносити доход, подібно до фізичного капіталу.

Різні види конкретної праці людини відрізняються між собою кількісно (визначається інтенсивністю та часом, протягом якого вона виконується) і якісно (залежить від кваліфікації, інтелекту працюючого, умов і ступеня відповідальності при виконанні робіт). Таким чином, кількість праці встановлюється витраченою працівником фізичної та розумової енергії, а складність – її ефективністю або коефіцієнтом корисного використання цієї

¹⁷ Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. / В.А. Супрун – М.: КомКнига, 2006. – 192 с. – С. 40.

¹⁸ Пушкар М.С. Метатеорія обліку або якою повинна стати теорія / Михайло Семенович Пушкар. – Тернопіль, 2007. – 261 с. – С. 212.

енергії з врахуванням кваліфікації і умов праці.

Тобто, праця – це результат певної інтелектуальної діяльності людини, оскільки будь-яким його конкретним діям передуює зовні непомітна робота інтелекту. Праця є формою здійснення людиною діяльності, в якій вона використовує свій інтелект як капітал для створення нових благ.

Домінуючим фактором сучасної економіки є процеси накопичення та використання знань, які стають найважливішим ресурсом і, в поєднанні з працею, капіталом і природними ресурсами, забезпечує зростання та конкурентоспроможність економічної системи.

*Філософський
аспект людського
капіталу*

Шляхом активного перетворення об'єктивно існуючих предметів і явищ зовнішнього світу людина вписується в оточуючий її природний і соціальний світ. Людина здійснює активно перетворюючу діяльність, реалізує свідому мету, яка детермінує характер і спосіб дій людини. Предметна діяльність людини з характерним для неї взаємопереходом суб'єктивного та об'єктивного знаходить своє адекватне відображення в таких процесах як опредметнення та розпредметнення, аналіз яких не тільки розкриває структуру практики, але й виявляє її людинотворчі можливості (рис. 3.2).

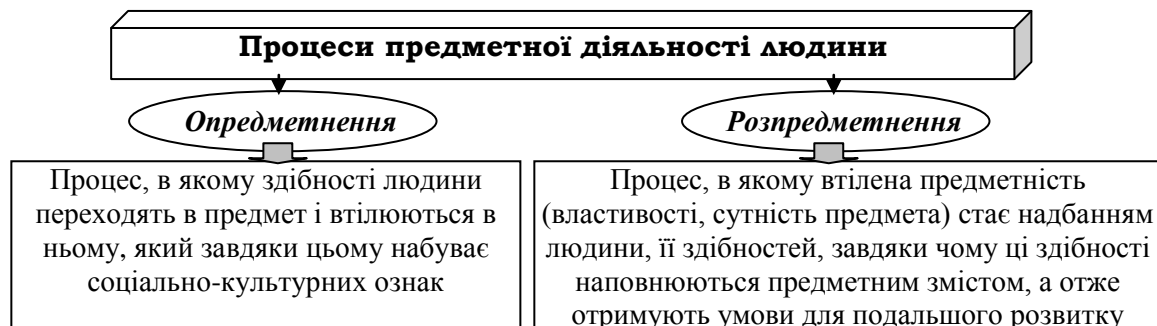


Рис. 3.2. Процеси предметної діяльності людини

Вирішальна роль належить опредметненню як процесу, що гарантовано забезпечує перетворення матеріальної складової буття людини.

Матеріальні блага, що створюються працею людини, служать для неї засобами існування і одночасно основою для подальшого розвитку процесу виробництва. Тобто, засоби виробництва – це лише матеріальна передумова, можливість виробництва основним, найважливішим і вирішальним елементом виробництва виступає сама людина, яка, використовуючи в процесі виробництва свої знання, виробничі навички та досвід, приводить у дію знаряддя праці. Праця людини шляхом приведення в дію знарядь праці перетворює можливість у дійсність,

продукує матеріальні блага, необхідні для життя суспільства.

Таким чином, людина не тільки елемент продуктивних сил, суб'єкт суспільних відносин і мета виробництва, але й основне джерело і критерій соціально-економічного прогресу, і головне надбання суспільства, результат і умова його соціально-економічного розвитку.

Схематично, з певною часткою абстракції, людський капітал можна представити у вигляді біосоціальної системи або автономної і залежної моделі, підпорядкованої законам природи і суспільства. Природною властивістю даної системи є прагнення до переходу від менш стійкого стану до більш стійкого і, зрештою, до досягнення максимально стійкого за даних умов стану. Отже, розвиток людського капіталу представляється двозначним (рис. 3.3).

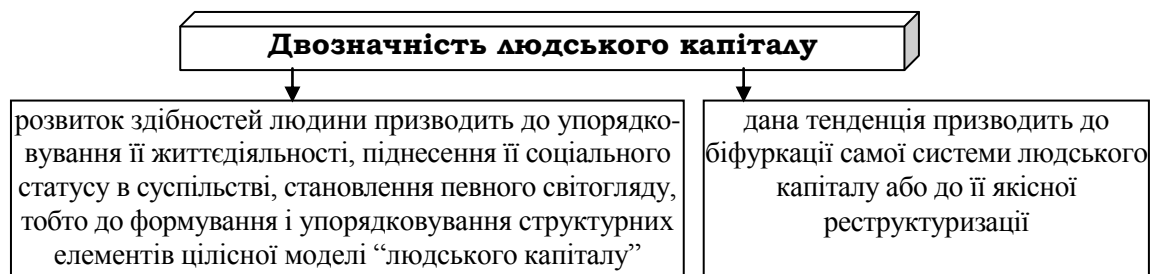


Рис. 3.3. Двозначність розвитку людського капіталу

Це породжує хаос як невід'ємний атрибут сформованої транзитивності системи. Біфуркаційний характер перетворень у системі людського капіталу зумовлений посиленням інформатизації й інтелектуалізації праці та виробництва. Це припускає всебічний розвиток здібностей людини, який здійснюється разом з кількісно-якісним піднесенням потреб. При цьому індивід розширює свої можливості щодо способів задоволення потреб і реалізації здібностей, що конституюється творчою компонентою людського капіталу¹⁹.

Розвиток творчих здібностей людини за своєю природою є процес перетворення "порядку" в "хаос". При цьому творча діяльність людини спочатку завжди має певні обмеження (спрямованість творчості), що пов'язано з лімітацією творчості, або "хаосу" межами "порядку". Однак, справжня творча діяльність не може бути обмежена рамками і творчість як "хаос", народжена з порядку, має безмежні можливості, що

¹⁹ Маляр Д.В. Моделирование человеческого капитала: системно-синергетический поход / Д.В. Маляр // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Національного університету "Харківський політехнічний інститут". Збірник наукових праць. Випуск 24. – Харків: НТУ "ХПІ", 2001. – 216 с. – С. 56-59. – С. 57-58.

підтверджується виникненням геніальних ідей, безпрецедентних відкриттів, що випереджають століття. Таким чином, методологічний підхід до дослідження людського капіталу зводиться до вивчення двох антиподних тенденцій: перша пов'язана з переходом від первинного хаосу до створення системного порядку (відображає початкове формування людського капіталу); друга тенденція – навпаки, характеризує зміну сталого порядку і перехід на основі творчого хаосу до нового рівня порядку (відображає процес розвитку людського капіталу). При цьому помилково ототожнювати хаос і творчість. Перехід від одного стану до іншого може передувати зародженню і подальшій еволюції порядку. “Творчий хаос” може викристалізуватися на фундаменті порядку і на цій основі постає як “впорядкований хаос”. Разом з тим, будь-який порядок завжди знаходиться в стані динаміки і трансформації, які можуть мати як прогресуючий, так і регресуючий характер. Тому розвиток креативної особи характеризується певним співвідношенням ентропії і негентропії в системі “людського капіталу”, що є наслідком взаємодії “порядку” і “творчого хаосу” в людині¹⁹.

Багато в чому розвиток людини детермінується зовнішньою дією суспільства у вигляді різних життєвих благ і послуг (починаючи з продуктів харчування і закінчуючи охороною здоров'я, освітою тощо). Людина як частина соціуму, робить внесок до процесу суспільного втілення, направлено на кожного члена суспільства.

Приріст людського капіталу обумовлений наступними параметрами (рис. 3.4).

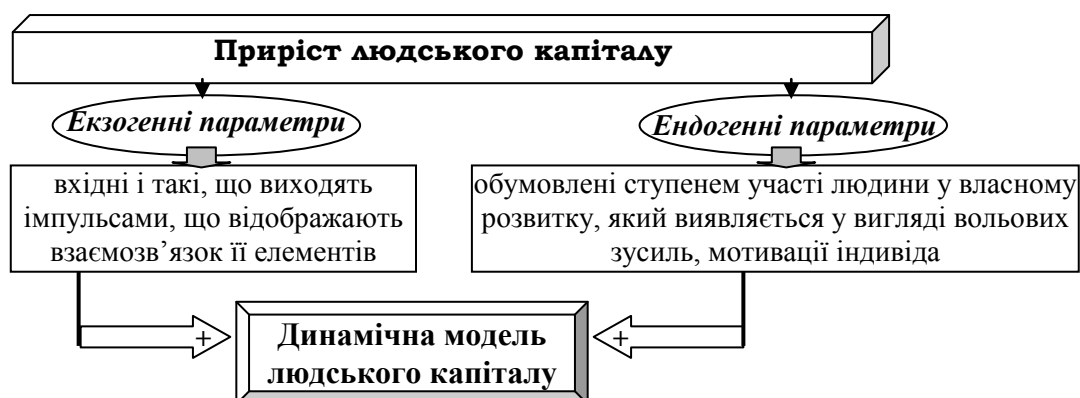


Рис. 3.4. Параметри, що обумовлюють приріст людського капіталу

У вивченні системи “людського капіталу” існує два напрями

(рис. 3.5).

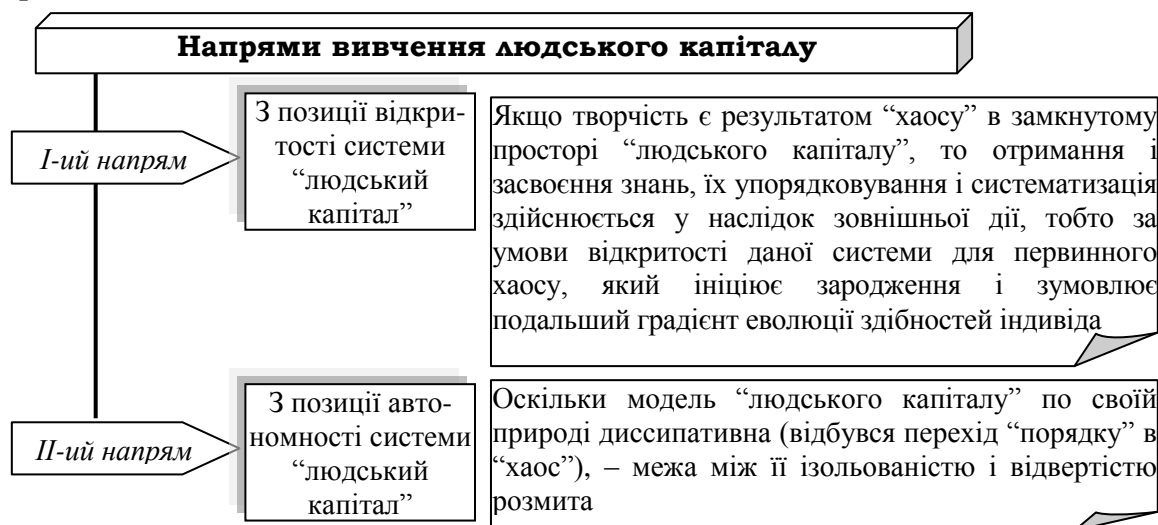


Рис. 3.5. Напрями вивчення людського капіталу

Таким чином, синтез порядку і хаосу здійснений диссипативною системою полягає в тому, що впорядкована структура не може існувати без неврегульованої, а порядок без хаосу. Порядок і хаос, замість того, щоб виключати один одного, як це спостерігається у разі рівноважних систем, тепер виявляються взаємопов'язаними, доповнюють один одного, так, що ні порядок не може існувати без хаосу, ні хаос без порядку.

Економічний дуалізм людського капіталу обумовлює специфіку методологічного підходу – його несуперечливу подвійність.

Метод матеріалістичної діалектики є гносеологічним фундаментом, конкретизацією якого виступають системний і синергетичний субметоди, як особливе на фоні загального (рис. 3.6).

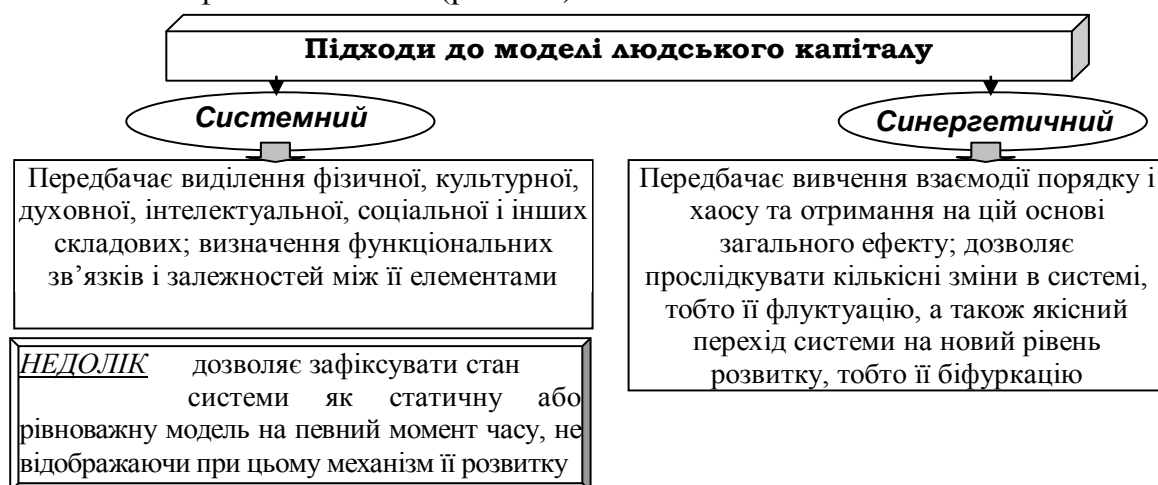


Рис. 3.6. Підходи до моделі людського капіталу

Кожен із запропонованих субметодів направлений на дослідження

людського капіталу. Дані підходи комплементарно орієнтовані щодо один одного і їх паралельне використання на базі матеріалістичної діалектики дозволяє поглянути на модель “людського капіталу” з різних точок зору.

Розуміння людського капіталу як сукупності суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей дає підстави для таких важливих узагальнень:

1. Головною цінністю сучасного суспільства є людський капітал, високий рівень розвитку якого виступає передумовою економічного зростання країни. Людський капітал визначає ефективність використання матеріального, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає на темпи та якість економічного зростання.

2. Перехід до постіндустріального суспільства, інформаційної, наукоємної, високотехнологічної та інноваційної економіки супроводжується змінами змісту і характеру трудової діяльності, зростання творчого характеру праці, знань як безпосередньої продуктивної сили, інформації як виробничого ресурсу.

3. Орієнтація рушійних сил економіки на людський фактор обумовлена не лише кардинальними змінами в структурі продуктивних сил, але й якісною трансформацією виробничих відносин, тобто відносин власності. В умовах, коли головним конкурентоспроможним ресурсом національної економіки стає висока кваліфікація і сукупні знання її працівників, виникає реальна можливість поширення власності працівника на матеріальні умови виробництва, заміни відокремлення капіталу від працівника їх злиттям.

3.2. Людський капітал як складова капіталу підприємства

Світовий розвиток суспільства свідчить, що основним багатством будь-якої країни є люди, ступінь розвитку та задоволення потреб яких виступають провідним критерієм економічного і соціального прогресу суспільства.

Керівництво підприємством більше уваги приділяє нематеріальним характеристикам, потенціалу його працівників, адже безпосередньою і головною продуктивною силою нової технологічної епохи виступають знання, уміння, навички людини.

З розвитком суспільства, науково-технічного прогресу в галузі техніки і технології місце людини у відтворювальному процесі постійно змінюється, з'являються нові, більш складні форми капіталу, які мають значний потенціал економічної активності, що є вектором розвитку країни.

Історичний розвиток категорії “капітал” свідчить про те, що в кожній

його формі зберігаються старі та проявляються нові особливі риси, що зумовлено особливістю капіталу в економіці.

До сучасних тенденцій розвитку економічної науки та практики необхідно віднести динамічне піднесення людського капіталу.

Теорія людського капіталу набула поширення в період піднесення ринкової економіки у зарубіжних країнах, коли темпи науково-технічного прогресу стрімко зростали, підвищувалась роль інтелектуальної складової людського фактору у технологічному переозброєнні виробництва, започаткувався перехід людства до нової стадії розвитку – постіндустріальної.

“Сучасне суспільство епохи зрілої стадії науково-технічної революції і початкової стадії інформаційно-комунікаційної революції, – відмічають А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Є.Д. Циренова, – можна охарактеризувати як інформаційне суспільство, в якому структура творчих продуктивних сил людини актуалізується не у формі людського капіталу, а у формі людських інформаційних ресурсів (потреб, здібностей, сил)”²⁰.

В постіндустріальному суспільстві найманий працівник та його робоча сила функціонують і відтворюються не в товарній формі, а у формі людського капіталу. Не тільки капіталіст (підприємець), але і сам працівник відноситься до вкладень в свої продуктивні здібності (економічні сили) як до капіталізованих накопичень.

Капіталом сьогодні називають “людський”, “соціальний”, “організаційний”, “символічний” і інші. Проте, серед названих капіталів ціннісним компонентом виробництва, здатним генерувати додану вартість є людський капітал. Аналіз категорії “людський капітал” потрібно проводити у взаємозв’язку з етимологією поняття “капітал”.

Аналіз досліджень і публікацій свідчить про те, що проблемам людського фактору в економіці присвячено багато наукових праць, і спектр досліджень з даної проблематики розширюється. Таку тенденцію можна охарактеризувати як обернено пропорційну до сукупності раціонально-послідовних кроків у розвитку системи бухгалтерського обліку України, що і обумовлює важливість не лише подальших наукових пошуків, але й визначення шляхів їх відображення в економічній практиці.

На високому науково-теоретичному та методико-практичному рівні

²⁰ Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с. – С. 15.

виконано роботи таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як О. Бородіна²¹, А.І. Добриніна²², М. Добії²³, С.А. Дятлова²², Й.А. Іванюка²⁴, В.А. Каменецького²⁵, А.А. Колосюк²⁷, Н.М. Королюк²⁶, С.Ф. Легенчука²³, П.М. Майданевич²⁷, Л.І. Михайлової²⁸, Р.С. Чорного²⁹, Є.Д. Циренова²², Ж.О. Шульги³⁰, В.Я. Єльмеева³¹, які зробили спробу визначити місце людського капіталу в складі капіталу підприємства з урахуванням розширення видів діяльності підприємств. Разом з тим, подальшої розробки та обґрунтування вимагають теоретико-методичні аспекти необхідності відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку.

Аналіз категорії “людський капітал”

Людський капітал по своїй економічній суті є капіталом, саме тому аналіз поняття “капітал” поглибить сучасну теорію людського капіталу, виявить основу дослідження категорії “людський капітал” і визначить методологію подальшого дослідження.

Метою дослідження є визначення позицій концепції людського капіталу на предмет їх відповідності сучасним засадам розвитку бухгалтерського обліку

²¹ Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53.

²² Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Циренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

²³ Добія М. Інтелектуальний та людський капітал, як об’єкт дослідження в аудиті / М. Добія, С.Ф. Легенчук // Международные стандарты аудита и их применение в практической деятельности: Тезисы докладов Межрегиональной науч.-прак. конф. 11-12 мая 2004 г. – Севастополь: Севастопольское территориальное отделение САУ, 2004. – 200 с. – С. 137-141.

²⁴ Іванюк І.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Електронний ресурс] / І.А. Іванюк // Креативная экономика. – 2006. – № 6. – Режим доступа к журналу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd215.php>.

²⁵ Каменецкий В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. – М.: ЗАО “Издательство “Экономика”, 2006. – 583 с.

²⁶ Королюк Н.М. Історичні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу / Н.М. Королюк // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2006. – № 4 (38). – С. 104-112.

²⁷ Майданевич П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капытале в учетной системе предприятия. / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(10). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 376 с. – С. 192-197.

²⁸ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любов Іванівна Михайлова – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

²⁹ Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. – № 4 (44). – С. 496-500.

³⁰ Шульга Ж.О. Людський і соціальний капітал як результат і потреба розвитку сучасної економічної системи / Ж.О. Шульга // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу демократія. Економіка праці, соціальна економіка, політика. – 2008. – С. 159-162.

³¹ Перспективы человека в глобализирующемся мире: [под ред. В.В. Парцвания] // Ельмеев В.Я. Человек труда вместо человеческого капитала / Василий Яковлевич Ельмеев – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – 374 с. – С. 319.

в ринково-зорієнтованій економіці, у зв'язку з відсутністю структурованого і самодостатнього підходу до використання поняття “людський капітал”.

Категорія “капітал” виступає предметом уваги і досліджень учених. Рівень розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, виходячи з рівня соціально-економічного розвитку, змінює дану категорію, наповнюючи її конкретним змістом.

Для з'ясування сутності та соціально-економічної природи людського капіталу та реалізації мети визначеного дослідження необхідним є вивчення поняття “капітал”. Оскільки недостатньо дослідженим залишається змістовне і пізнавальне навантаження поняття “капітал” у соціально-економічному підході до природних і творчих можливостей людини.

Всеохоплюючою, універсальною та багатоаспектною категорією є капітал, який упродовж багатьох століть привертав увагу представників економічної думки (Додаток Н.1).

Отже, для позначення капітальних благ, якими може володіти людина, використовують термін “капітал”. Іноді під капіталом розуміють збережені (накопичені) у минулому витрати праці й природні ресурси, витрачені на створення капітальних благ.

Переважає більшість авторів ^{32, 33, 34} відмічає, що капітал – це створена працею додана вартість.

“Ще менш підходить поняття “капітал”, – відмічає В.Я. Єльмеев, – для характеристики фізичних і розумових продуктивних сил працівника, які називають людським капіталом. Робоча сила, узята як вартість, лише обмінюється на капітал, але не створює в цьому обміні нову вартість. Проте споживча вартість робочої сили реалізується в живій праці. Додаткова частина цієї праці, тобто додаткова праця, створює додану вартість і, отже, капітал. Підвищення розумових і фізичних продуктивних сил праці зменшує необхідну частину праці і збільшує його додану частину, тобто зростання продуктивності праці, збільшує капітал, але він не стає капіталом працівника. Джерелом капіталу виступає додаткова праця (час цієї праці), а не продуктивність праці, яка в цілому зменшує вартість продукту, оскільки зменшується суспільно необхідний час для її виробництва”³².

³² Перспективы человека в глобализирующемся мире: [под ред. В.В. Парцвания] // Ельмеев В.Я. Человек труда вместо человеческого капитала / Василий Яковлевич Ельмеев – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – 374 с. – С. 324.

³³ Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А.М. Прохоров]. – 4-е изд. – М: Сов. Энциклопедия. – 1986. – 1600 с.

³⁴ Фінансовий словник довідник / М.Я. Дем'яненко, Ю.Я. Лузан, П.Т. Каблук, В.М. Скупий та ін.; за ред. М.Я. Дем'яненко. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 555 с.

Каменецький В.А.³⁵, Королук Н.М.³⁶, Михайлова Л.І.³⁷ відмічають, що до нього відносяться також знання, здібності, інтелект людини, які забезпечують отримання прибутку.

Прихильники концепції, в якій продуктивні сили праці розуміють як людський капітал, під капіталом розуміють не тільки знаряддя виробництва, але й силу живої праці. “На постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу, – пишуть А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Е.Д. Циренова, – продуктивні сили людини реалізуються у формі людського капіталу”³⁸. У іншому місці автори відмічають: “Людський капітал – це форма виразу продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства”³⁹.

У економічних енциклопедіях і словниках, виданих за радянських часів, поняття “капітал” трактувалося виходячи з марксистської інтерпретації.

Продуктивні сили є комплексом факторів, який включає: інтелект людини, завдяки якому відбувається постійне удосконалення і нарощення продуктивних сил, а також результати трудової діяльності людини у вигляді знарядь і засобів виробництва та виробничої інфраструктури, накопиченого обсягу інформації, суспільних інститутів (держави, юридичних осіб і ін.), які підвищують ефективність трудових процесів і економічної діяльності в цілому.

Трудові блага, охоплені поняттям “капітал”, характеризують не тільки те, що вже існує і діє, але й те, що може бути використане та задіяне. Тобто, капітал – це продуктивні сили в потенціалі. Основні засоби та виробничі запаси – це капітал, проте у фактор виробництва вони перетворюються тільки у поєднанні з людським капіталом.

<i>Еволюція категорії “капітал”</i>	Еволюційний розвиток суспільства супроводжується еволюцією категорії “капітал”.
---	---

Початковий етап розвитку людства свідчить про те, що людина не мала жодних знарядь і засобів виробництва капіталу в грошовій або речовій формах, окрім того, що було під рукою. Проте інтелектуальні та фізичні здібності були властиві людині завжди.

³⁵ Каменецький В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. – М.: ЗАО “Издательство “Экономика”, 2006. – 583 с.

³⁶ Королук Н.М. Історичні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу / Н.М. Королук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2006. – № 4 (38). – С. 104-112.

³⁷ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любова Іванівна Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

³⁸ Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.- 309 с. – С. 5-6.

³⁹ Там же, с. 14-15.

З часом з'явилися прості елементи майнового капіталу (інструменти, зброя тощо), які не відчужувалися, а використовувалися лише у поєднанні із здібностями самої людини, якій вони належали, збільшуючи можливості та результативність застосування цих здібностей. Одночасно людина навчилася використовувати свій інтелект. Майновий капітал того часу не перевершував за своїм значенням ролі звичайних здібностей людини.

Зміни відбулися з розподілом праці та виділенням видів капіталу. На зміну дрібному натуральному господарству прийшло товарне виробництво, яке мало суспільний характер і було значно продуктивніше. При натуральному господарстві людина була власником не лише інтелектуального, трудового і майнового капіталу, але й власником тих благ, які з'являлися в результаті трудової діяльності. Після розподілу праці та поділу капіталу між різними фізичними особами постало питання про те, кому повинні належати результати праці?

При цьому ідеї про “особливу роль” майнового капіталу і найнятого робітника як “продавця” своєї робочої сили виступили теоретичним обґрунтуванням сучасних уявлень про капітал і учасників трудового процесу. Ідеї про винятковість майнового капіталу укорінилися в епоху революцій, коли зникли привілеї властиві людині.

Вперше сутність категорії “капітал” намагалися пояснити *меркантилісти*, які виявили відмінності між грошима у вигляді золота, срібла і капіталу. Тому єдиною відособленою вільною формою капіталу, що приносить і товари, і дохід у меркантилістів виступав торговий капітал, який був покладений в основу наукового розуміння і аналізу категорії “капітал”.

Вперше про багатство відмічав італійський меркантиліст А. Серра. Мистецтво багатства – це те, що виробляє промисловість. Його наявність залежить уже від чисельності працюючих, їх працелюбства, знань і вмінь.

Головним багатством Антуан де Монкрет'єн (1575-1621 рр.) вважав активне населення, запевняв, що “немає багатства, крім людей”, і доказував, що справжнє багатство не обов'язково матеріальне.

Антуан де Монкрет'єн підійшов до розуміння багатства як натурального продукту, створеного працею: “Найменша із провінцій Франції представляє Вашій Високості своє зерно, свої вина, свої тканини, залізо, масло ... робить її (Францію) ... багатшою, чим будь-які Перу світу. Із цих великих багатств найбільше – невичерпна велика кількість людей. ... щастя людей ... полягає головним чином в багатстві, а багатство в праці”⁴⁰. Антуан

⁴⁰ De Montcbrestien A. Traicte de l'oeconomie politigue. / Montcbrestien A. De Paris, 1889. – P. 24, 99.

де Монкрет'єн відмітив значність поділу праці, він побачив різницю між вартістю і ціною продукту.

Джерелом багатства нації Девід Юм (1711-1776 рр.) вважав розвиток торгівлі, велику кількість зайнятого населення і високий рівень працелюбства нації.

Рікард Кантільон (1697-1734 рр.) пропонував певні, природні для його часу пропорції співвідношення між працею і землею. Так, вартість праці не зводиться тільки до прогодуванню робітника, потрібно врахувати також час навчання робітника, наявність особливих якостей або навиків. Він визнавав, що праця ремісника дорожча за працю сільського робітника, так як “ті ж, хто наймає робітників різноманітних професій і інших ремісників, повинні, відповідно, платити за їх роботу більше, ніж землевласнику або рабу; і ця робота буде, відповідно, коштувати дорожче пропорційно часу, затраченому на навчання, і ризику, за допомогою якого здійснюється підвищення кваліфікації”⁴¹.

Фізіократи, як представники класичної школи, розглядали капітал як “накопичену працю”, що зумовлено переходом до аналізу категорії “капітал” з погляду виробництва. Якщо під капіталом меркантилісти розуміли гроші, отримані у сфері обміну, то для фізіократів капітал – це багатство, що є результатом додатку праці до землі та має товарну форму. Таке тлумачення терміну “капітал” свідчить про прогрес в поглядах економістів і відображає ступінь розвитку економічної ситуації та продуктивних сил і виробничих відносин зокрема.

Фізіократи усвідомили вирішальну роль людини як власника “робочої сили”, учасника трудової діяльності, що забезпечується правом власності на майновий капітал. Проте власність на людський капітал фізіократи вважали неіснуючою. Однак фізіократи не звернули увагу на властивості капіталу приносити дохід. Саме ця здатність капіталу приносити дохід у процесі трудової діяльності була покладена в основу різних теорій капіталу і його розуміння як елементу відтворювальних процесів.

Представники *класичної школи політекономії* (XVIII-XIX ст.ст.) звертали увагу на важливу роль майнового і грошового капіталів, а також на роль людини як власника трудової діяльності, розглядаючи людину як засіб виробництва, абстрактну трудову субстанцію вартості. Тобто трудові здібності людини були враховані, проте, нерозуміння ролі інтелекту людини призвело до нерозуміння ролі людини в системі продуктивних сил

⁴¹ Cantillon R. Esse sur la nature du commerce en general. (Копія с издания 1755 г.) / R. Cantillon Institut National d'Etudes Demographiques. Paris, 1952. – P. 11

вцілому та зміни перекручення всієї системи виробничих відносин. Інтелектуальні здібності в поглядах економістів класичної школи формально не визнавались і не враховувались.

Підхід представника класичної школи – *А. Сміта* до поняття “капітал” дав можливість проаналізувати його більш повно і абстрагуватися від стандартного підходу фізіократів. Послідовники *А. Сміта* (*Ж.Б. Сей*, *Т.Р. Мальтус*, *Н.У. Сеніор*, *Дж.С. Мілль* і ін.) також приділяли увагу категорії “капітал”.

Мілль Дж.С., аналізуючи категорію “капітал”, звернув увагу на процес руху капіталу, який залишався за межами інтересів економістів. Проте не дивлячись на об’єктивні заслуги, які зумовили безперечний ривок в розвитку теорії капіталу, *Дж.С. Мілль* не завершив його визначення, хоча створив передумови для подальшого аналізу цієї категорії.

Послідовник *А. Сміта* у дослідженні сутності категорії “капітал” – *Ж.Б. Сей* – створив теорію факторів виробництва. Подальше зростання обсягів виробництва, поглиблення розподілу праці і укрупнення капіталу підсилили роль управління капіталом. Саме тому серед факторів виробництва *Ж.Б. Сей* виділив підприємницьку здатність, тобто здатність управляти капіталом. Розглядаючи проблему вартості робочої сили і заробітної плати *Ж.-Б. Сей* відмічав, що людина не народжується із здібностями і силами, які б забезпечували виконання роботи. Вони можуть розглядатися як капітал, який сформувався лише щорічним накопиченням і послідовним збільшенням витрат на його виховання⁴².

Розуміння економічної і фізичної сутності капіталу зумовило уявлення про роль людини як учасника трудової діяльності.

Наступним етапом розвитку науки про капітал була розробка *К. Марксом* теорії трудової вартості, в якій узагальнено і критично проаналізовано весь попередній досвід. У “Капіталі”, перший том якого вийшов у 1867 р. в Гамбурзі, *К. Маркс* дав визначення всім основним економічним категоріям, серед яких і “капітал”. У марксистському трактуванні капітал є центральною категорією політичної економії.

Якщо під капіталом розуміти об’єктивні умови праці, що знаходяться у власності капіталіста, то вони в процесі праці лише приєднують до продукту свою власну вартість, але не створюють нову. Якщо ж йдеться про засоби виробництва, що приймають участь у створенні споживчої вартості продукту, то вони приймають участь не як капітал, а як знаряддя праці. “В процесі праці всі ці речі надають послуги завдяки тому відношенню, яке

⁴² Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Экономические софизмы. Экономические теории / Ж.-Б. Сэй, Ф. Бастиа. – М.: Дело, 2000. – С. 22-88. – С. 59.

вони, як споживчі вартості, мають до прикладеної до них праці, а не як обмінні вартості і капітал”⁴³.

Маркс К. також відмічав “капітал – це не річ, а певне суспільне, таке, що належить певній історичній формації суспільства виробниче відношення, яке представлено в речі і додає цій речі специфічний суспільний характер”⁴⁴.

Визначаючи роль людини в процесі праці, К. Маркс не здійснював ув’язки ролі людини капіталістичної епохи з роллю, яка їй належала в період натурального господарства або первісного ладу.

Пріоритетом у визначенні К. Марксом є не матеріалістичний, а ідеалістичний підхід. На перше місце К. Маркс ставить не об’єктивні, матеріальні ознаки благ, що створюють поняття “капітал”, без яких неможливо створити або отримати життєві блага, а суб’єктивні уявлення про виробничі відносини, які можна пояснити оцінивши об’єктивну природу поняття “капітал”.

У своїх дослідженнях К. Маркс також відводив важливе місце вивченню проблем соціально-економічної ролі людини як найманого працівника у системі капіталістичного виробництва, і відмічав про те, що здатність людини до праці є головною продуктивною силою суспільства”, “справжнім багатством”, а все речове багатство є “швидкоплинним моментом суспільного відтворення”⁴⁵.

“З погляду безпосереднього процесу виробництва, – писав К. Маркс – заощадження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина”⁴⁶.

При цьому К. Маркс замінює виробництво капіталу виробництвом людини як рушійної продуктивної сили суспільства. Це виробництво здійснюється у вільний час, одержане за рахунок скорочення робочого часу, що досягається в результаті науково-технічного прогресу. Заміна людиною основного, а не оборотного капіталу припускає її функціонування як продуктивної сили в процесі праці, а не як агента обігу, де робоча сила обмінюється на оборотний капітал, що не має прямого відношення до розвитку людини.

“Виробництво розглядається не як виробництво вартості (капіталу в

⁴³ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Издание второе. М.: Изд-во политической литературы, Т. 26, ч. III. – 1996. – 618 с. – С.273.

⁴⁴ Маркс К. Капитал. М.: Госполитиздат, т. 3, 1952. – С. 827.

⁴⁵ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Сочинения. – Издание второе. М.: Изд-во политической литературы, Т. 46, ч. II. – 1996. – 618 с.

⁴⁶ Там же, с. 221.

значенні доданої вартості), а як виробництво людини і його життєдіяльності, – відмічає В.Я. Єльмеев, – що використовується замість метафори “людський капітал”. І далі автор продовжує: “Це поняття, проте, не повинне ототожнюватися з капіталом в справжньому його значенні, тобто робітник не може ототожнюватися з капіталістом”⁴⁷. Однак, на думку М.М. Критського, сучасні розвинуті країни вже відмовилися від капіталу як основної засади економіки на користь людини і людського капіталу, утворилось інформаційно-інтелектуальне суспільство, де зникає примат матеріального виробництва⁴⁸.

К. Марксу і сьогодні дорікають у зайвій політизації його вчення, заснованій на критиці відносин експлуатації. Клас капіталістів і клас найнятих робітників в сучасних умовах вчать співіснувати і задовольняти власні взаємні інтереси, не вдаючись до насильства. Проте, це не говорить, що експлуатація як суспільне явище зникло остаточно.

Проте на сьогодні відсутній аналіз категорії “капітал”. Концепція його руху та аналіз структури, а також визначення його цільових функцій і вирішення протиріч даної категорії, що було розроблено К. Марксом. Погоджуємось з думкою В.А. Супрун, яка відмічає: “багато учених, що займаються теоріями капіталу в сучасних умовах, далекі від тих гострих суспільних міжкласових взаємин ХІХ ст., поза сумнівом і об’єктивно знаходяться під впливом теорії К. Маркса. Адже, повнішу і докладнішу, хоча і не позбавлену деяких недоліків, теорію капіталу не створював до К. Маркса жоден учений”⁴⁹.

Поява маржиналістичної економічної теорії, відомими представниками якої є Є. Бем-Баверк, Ф. Візер, К. Менгер, була зумовлена необхідністю обґрунтування теорії трудової вартості, основне місце в якій відводиться дослідженню процесів привласнення доданого продукту капіталістом або експлуатації найманого робітника.

Цікавими є погляди російських учених на поняття “капітал”. Запровадження економічних поглядів А. Сміта до Росії пов’язано з ім’ям І.А. Третьякова. Вперше в Росії джерелом багатства капіталом була названа упредметнена праця.

⁴⁷ Перспективы человека в глобализирующемся мире: [под ред. В.В. Парцвания] // Ельмеев В.Я. Человек труда вместо человеческого капитала / Василий Яковлевич Ельмеев – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – 374 с. – С. 325.

⁴⁸ Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский – Л.: Изд. Ленингр. ун-та. 1991– 120 с. – С. 4.

⁴⁹ Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в ХХІ веке. / В.А. Супрун – М.: КомКнига, 2006. – 192 с. – С. 20.

На початку XX ст. російськими вченими-економістами Б. Ефрусі та Н. Каблуковим категорія “капітал” також піддавалась аналізу і критиці.

Теорія людського
капіталу

У 50-60 рр. XIX ст. американський вчений Т. Шульц вперше запропонував концепцію людського капіталу.

У другій половині XX ст. Г. Беккер сформував теорію людського капіталу, яка була розвинута у працях Л. Туроу, Я. Мінсера та ін.

Розвитком теорії людського капіталу займалися як російські науковці: Ф. Волков, М. Солодов, С. Струмилін, Р. Капелюшников, М. Критський, В. Марцинкевич, С. Дятлова, А. Добринін та багато інших; так і українські вчені: О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибура та інші.

Практичне значення теорії людського капіталу полягає в розробці:

1. Стратегії забезпечення ресурсами, на основі планування людських ресурсів, мета якої полягає у забезпеченні потреб в людському капіталі з прийняттям альтернативного рішення “створити” або “придбати” працівника. При цьому концентрується увага на визначення обмежень щодо людського капіталу: недостатня кваліфікація, проблеми з набором і утриманням людей, низька продуктивність праці, значна плинність, невиходи на роботу.

2. Стратегії розвитку людських ресурсів, мета якої залучити, утримати і розвивати людський капітал відповідно до стратегічних планів підприємства, де працівники є інвесторами в людський капітал, підвищуючи свою кваліфікацію, потенціал і професійну потребу.

3. Стратегії винагороди, мета якої – забезпечення відповідності матеріальної і нематеріальної винагороди до цінності працівника на підприємстві з урахуванням його індивідуальної ринкової ціни, яку він може піднести професійним навчанням, підвищенням кваліфікації і трудового стажу, а також визнання своєї цінності роботодавцем.

Таким чином, практичне значення теорії людського капіталу полягає в залученні, утриманні та розвитку здібностей працівників підприємства.

Причинами виникнення інтересу до поняття “людський капітал” є наступні:

1) загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини;

2) визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання⁵⁰.

⁵⁰ Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Р.С. Чорний // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України / Матеріали міжнародної науково-практичної

Тривалий час економічна наука відносила до сукупності економічних ресурсів (факторів суспільного виробництва і відтворення) працю, землю та капітал (А. Сміт); трудові, природні, матеріальні та фінансові ресурси (марксистська політична економія); працю, землю, капітал, підприємницьку діяльність (маржиналістська теорія). Аналіз цих підходів свідчить про мінімальні розбіжності між ними зі змістовної точки зору.

Проте, у XX ст. вищенаведена тріада економічних ресурсів (факторів) виробництва змінюється не тільки термінологічно, але й принципово. Це відображається у розширеному застосуванні в економічній теорії категорії “капітал”.

Капітал як суспільне відношення належав до певної формації мав історичний характер (табл. 3.1).

Таблиця 3.1. Узагальнення поглядів учених-економістів на сутність категорії “капітал”

№ з/п	Представники економічних шкіл	Підхід на сутність капіталу	Місце людського капіталу при поясненні сутності терміну “капітал”
1	2	3	4
1	Меркантилісти	Капітал – гроші (золото, срібло), утворені у сфері обміну	Наявність багатства залежить від чисельності населення, його знань і вмінь
2	Фізіократи	Капітал – багатство, що є результатом “накопиченої праці”	Людина є власником “робочої сили”, учасником трудової діяльності, що забезпечується правом власності на майновий капітал
Класична школа політекономії			
3	Адам Сміт ⁵¹	Капітал – частина запасів, від якої чекають отримувати дохід. Капітал поділяв на оборотний і основний.	Частиною основного капіталу є людський капітал (набуті або корисні здібності всіх жителів або членів суспільства)
		Основний капітал – в процесі виробництва прибутку не надходить в обіг і не змінює власника, приймає участь в обігу, як у вартісній формі через амортизацію, так і через споживчу вартість товару, як один з факторів виробництва	

конференції “Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України”, 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 424-427. – С. 424.

⁵¹ Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. – М.: Соцгиз, 1962. – С. 206.

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4
4	Жан Батист Сей	Розглядав основні складові фактори виробництва: природні ресурси, речові фактори виробництва і праця, а також підприємницькі здібності	До капіталу відносив підприємницькі здібності людини, яка приймає участь у створенні вартості в процесі виробництва та створює додану вартість
5	Джон Стюарт Мілль	<i>Капітал</i> – це заздалегідь накопичений запас та результати минулої праці, призначені для виробництва	Людина не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають засобом і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу
6	Карл Маркс	<i>Капітал</i> – це суспільні економічні відносини між людьми в процесі виробництва, при реалізації яких власник засобів виробництва отримує прибуток. Основа отримання прибутку є привласнення капіталістом частини неоплаченої праці найнятого робітника	Особливістю специфічного товару “робочої сили” є здатність створювати додану вартість більшу, ніж її власна, яка є наслідком функціонування робочої сили, її об’єднання в процесі виробництва із засобами виробництва
Маржиналісти			
7	Ірвінг Фішер	Капітал – це запас, що породжує послугу капіталу, яка перетворюється на дохід. що має речову і вартісну природу. Капітал – є дисконтований дохід, що приносить дохід своєму власнику	До капіталу можна віднести будь-яку здатність, особливі властивості і характеристики людини. Пояснює сучасні економічні процеси, зокрема, збільшення ролі людського капіталу у виробничому процесі
8	Євген фон Бем-баверк	Капітал – це накопичений запас, похідний від землі і праці благо, проміжний продукт, створений працею і природою заради підвищення продуктивності виробництва	–
9	К. Віксель ⁵²	Капітал – це продукти минулої праці, що мають вартість і підвищують продуктивність “поточної праці і землі”. Капітал – це збережена праця, а відсоток – різниця між граничною продуктивністю збереженої праці і землі та поточної праці і землі	–

⁵² Wicksell K. Lectures of Political Economy / K. Wicksell . – Oxford – 1965. – P. 153.

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4
Американський економічний підхід			
10	Теодор Вільям Шульц	Побудував концепцію людського капіталу виходячи із теорії формування капіталу	Концепція людського капіталу – освітній рівень визначає здатність населення використовувати інформацію та технології для подальшого розвитку і структурної перебудови суспільства
11	Геррі Беккер	<i>Капітал</i> – це не лише уречевлена, але й жива праця (якості людини, які сприяють її продуктивному відтворенню)	Теорія людського капіталу – виявляє та підтверджує зв'язок між людським капіталом та доходами його носіїв

Не дивлячись на об'єктивну відмінність у трактуванні сутності й змісту капіталу, в наведених поглядах економістів багато спільного. Розмаїття поглядів на сутність категорії “капітал” обумовлена процесом розвитку продуктивних сил та економічної системи суспільства в цілому, а спільні риси – результат того, що в процесі історичного розвитку сутність капіталу зберігається, проте змінюється його форма, склад і структура.

Спільним серед наведених позицій економістів є те, що капітал – це інвестована суспільна праця, яка в процесі безперервного руху породжує виникнення доходу.

Виділення вченими-економістами у сутності поняття “капітал” інтелектуальної складової свідчить, що перші дослідження капіталу, проведені А. Смітом і Ж.Б. Сейєм, стосувались нематеріальної складової. Даний факт підтверджує, що дослідження людського капіталу не лише відображає сучасні тенденції розвитку економічної системи суспільства, але й розкриває процеси, що відображають особливості відтворювального процесу в суспільстві, які не залежать від соціально-економічних умов.

Маржиналісти, зокрема Є. Бем-Баверк і К. Віксель, акцентували увагу на взаємозв'язку ефективності накопичення та подальшої результативності капіталу.

Результатом попередників вчених-економістів стало створення теорії людського капіталу. Вчені відносили людський капітал до факторів виробництва. Подальші процеси розвитку економічної системи суспільства призвели до зростання ролі працівника у виробничому процесі, а також визначили його провідне місце в процесі виробництва доданої вартості.

Зміна способів, поява нових засобів виробництва – науки і освіти, тенденції інтелектуалізації, інформатизації, “інноваційності” світової економічної системи виводять людський капітал в число категорій, які викликають великий інтерес учених всього світу і визначають подальший

розвиток економічної думки.

Людина відіграє важливу роль у діяльності підприємства, “оскільки саме вона є безпосереднім носієм інформаційно-інтелектуальної технології, її знання, її вміння стають центральною ланкою виробничої системи, головним виробничим ресурсом”⁵³.

Людина, що володіє здібностями, знаннями і трудовими навичками, є носієм людського капіталу, потенційною складовою та найважливішим елементом продуктивних сил, без використання якого неможливо матеріалізувати працю. Почати виробництво без деякого мінімального володіння цим капітальним благом неможливо. Знання і уміння дозволяють збільшити продуктивність працівника та якість продукції.

Людський капітал приймає участь в кругообігу сукупного капіталу підприємства, сприяє формуванню грошової форми капіталу. Особливого вираження ця здатність людського капіталу набула у результаті розвитку техніки і технології, нової хвилі НТР, появи нових наукоємких виробництв і галузей, що випускають інтелектуальний продукт. Всі зазначені фактори сприяли перетворенню робочої сили на людський капітал, що було зумовлено необхідністю використання кваліфікованих працівників для обслуговування новітніх засобів виробництва. В основу цього процесу покладено здатність “робочої сили” створювати специфічні продукти – інтелектуальні, а також збільшувати багаж власних знань і навиків, досвідчено управляти новітніми засобами виробництва, приймаючи активну участь у виробництві доданої вартості.

Існування людського капіталу відповідає рівню розвитку виробничих відносин, виділенню та розумінню сутності найважливішого фактора – людини – в економічному зростанні підприємства, галузі економіки чи країни в цілому.

Проведений аналіз підходів економістів дозволяє виділити три підходи до визначення поняття “капітал” (див. рис. 3.7).

Майновий підхід, як відмічають Р.О. Костирко, Н.В. Терична, В.О. Шевчук “статичний, оскільки він обернений тільки в минуле, зафіксоване в його матеріально-речових формах, їх якісних, кількісних параметрах, складі і структурі. Тобто нерозкритими залишаються динаміка капіталу, його зв’язок з майбутнім, взаємодія з грошовими елементами і

⁵³ Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України / А.А. Чухно. – К.: “Логос”, 2003. – 631 с. – С. 8.

робочою силою”⁵⁴.

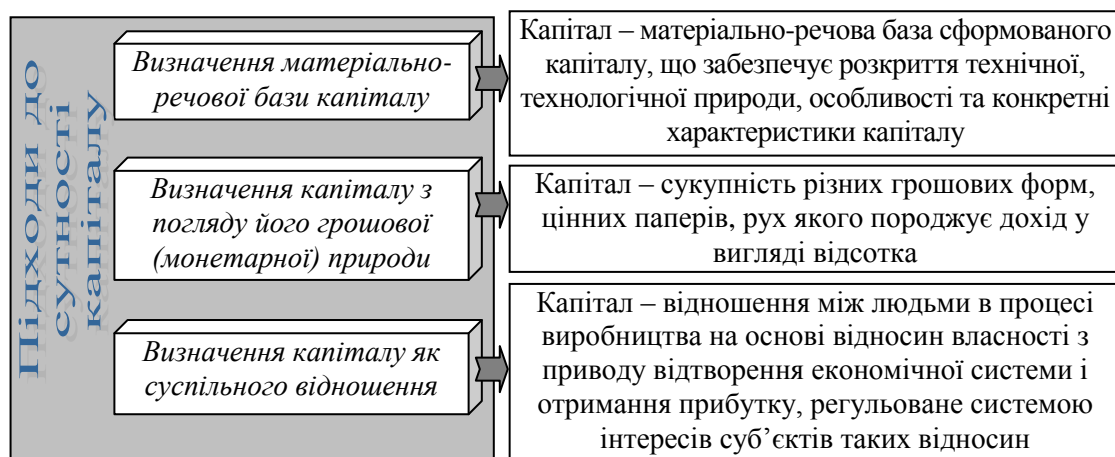


Рис. 3.7. Згруповані підходи вчених-економістів до сутності категорії “капітал”

Грошовий (монетарний) підхід, забезпечує розкриття динамічних властивостей капіталу, проте ігнорує характер і причини динаміки, обумовленої матеріально-речовими факторами.

Окрім наведених, можна виділити вартісний підхід, за яким капіталом є все те, що створює або сприяє створенню вартості. Недоліком цього підходу є відсутність визначення складу, матеріально-речової форми та грошової оцінки окремих складових капіталу.

Кожен підхід є вираженням ступеня розвитку суспільства, дослідження економічної природи і певних аспектів сутності капітал підприємства.

Сучасне законодавство визнає існування лише майнового капіталу, внесеного до статутного капіталу юридичної особи. Проте капітал є основним фактором створення вартості у вигляді товарів, послуг, інтелектуального продукту. Основна перевага капіталу полягає в єдності його різних форм та ефективному відтворенні. Капіталом, на нашу думку, також є результати інтелектуальної, творчої діяльності людини, а також втілений в людях потенціал (у формі освіти, знань, досвіду), що забезпечує створення доданої вартості та одержання підприємством економічних вигод в майбутньому.

Підприємства усвідомлюють, що найбільш цінним капіталом, який вони мають в своєму розпорядженні, є знання і досвід своїх співробітників. Людський капітал надає значні конкурентні переваги підприємствам, які намагаються знайти способи і шляхи використання знань і досвіду своїх

⁵⁴ Костирко Р.О. Комплексна оцінка вартості підприємства: [монографія] / Р.О. Костирко, Н.В. Терична, В.О. Шевчук / За заг. ред. докт. екон. наук, академіка НАН України М.Г. Чумаченка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Фактор, 2008. – 278 с. – С. 14.

співробітників як усередині підприємства, так і за її межами, включаючи взаємовідносини з постачальниками, покупцями, акціонерами.

Від того, як підприємства використовують свій людський капітал, залежить не тільки їх успіх, але і здатність вижити в тяжких умовах конкуренції. Високі результати діяльності підприємств обумовлені вдало знайденими рішеннями у сфері управління людським капіталом, яке націлене на створення інфраструктури передачі знань, важливим аспектом при цьому є формування спеціальної культури підприємства, а також моніторинг і оцінка людського капіталу.

Людський капітал реально існує і діє, хоча не враховується як, наприклад, майновий капітал. Це положення є правильним з точки зору оцінки внеску майнового капіталу його вкладниками, але неправильно теоретично і для оцінки ролі майнового капіталу в цілому.

Вивчення людського капіталу вимагає критичного аналізу накопиченого теоретичного знання і його синтезу з наявною економічною практикою.

3.3. Концепція людського капіталу в розвитку економічної думки

Наукове дослідження збагачує історичний підхід, сприяє розширенню методології вивчення проблеми, спираючись на досвід попередніх поколінь. Економічні категорії пов'язані з соціально-економічними умовами, в яких функціонують і живуть дослідники цих категорій, а тому вони практично завжди виявляються “заручниками” свого часу. Така закономірність у залежності економічних процесів і поглядів учених на них дозволяє, здійснюючи історичний аналіз, встановлювати сутність досліджуваних економічних явищ і категорій.

Капітал завжди викликав найбільший інтерес економістів-теоретиків всього світу. Має давні корені в історії економічної думки ідея людського капіталу.

Науковий напрям у світовій економічній думці, що розвиває систему поглядів, виражених у концепції людського капіталу, і нині перебуває на стадії розвитку, пошуку, який характеризується значним рівнем наукових результатів. В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення теорії людського капіталу. Значний вплив цієї теорії на весь подальший розвиток економічної науки іноді порівнюють з революцією в економічній думці. Тому важливо оцінити

набуті економічною теорією наукові знання щодо економічного змісту категорії “людський капітал”.

У витоках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: Д. Рікардо, К. Маркс, Дж.С. Мілль. Одне з її перших формулювань зустрічається в працях В. Петті, А. Сміта, А. Маршалла та інших учених.

Значним є внесок відомих економістів, лауреатів Нобелівської премії Т.В. Шульца (1959 р.) та Г.С. Беккера (1964 р.).

Визнання людини як особливого виду капіталу на початку 50-х і початку 60-х років ХХ ст. пов’язано з іменами У. Баумоля (2001 р.), М. Блауга, Й. Бен-Порета, М. Боуеном, Б. Вейсброда, Дж. Кендріка, Е. Лезера, Р.Лейарда, Дж. Мінцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, Л. Туроу, Ф. Уелча, Б. Чизвіка та ін. Концепція людського капіталу знайшла своє відображення в дослідженнях світової економічної думки (В. Хоффман (1963 р.), Г. Бартельс (1999 р.), М. Боон (2000 р.)), а також російських (С. Валентей, Л. Нестеров (1999 р.), А. Олійник (2000 р.), Р. Нуреєв (2000 р.), Р. Капеюшніков (2001 р.)) та українських вчених (С. Пирожков (1992 р.), Е. Лібанова (1995 р.), М. Долішній (1999 р.), В. Куценко (2000 р.), Ф. Зінов’єв (2000 р.), О. Грішнова (2001 р.), І. Джаїн (2001 р.), Л.І. Михайлова (2008 р.)) та інших.

Мета дослідження полягає в розкритті сутності та концепції людського капіталу в процесі еволюції економічної думки з визначенням його політекономічної природи та ролі цієї категорії у понятійному апараті економічної теорії.

Теорія людського капіталу виникла на основі попереднього розвитку економічної науки і пов’язана з розвитком концепції капіталу. Під час зародження капіталістичних відносин у працях класиків політичної економії щодо визначення сутності поняття “капітал” зустрічаються намагання віднести до нього саму людину або її здібності.

Вперше сутність людського капіталу намагались пояснити меркантилісти (Т. Ман, А. Монкретєн, Г. Скаруффі), які при дослідженні причин багатства використовували поняття капіталу, прирівнюючи його до майна, грошей, що на той час виступали “основним майном”, що створює нові гроші.

В XVII ст. засновник англійської класичної політекономії Вільям Петті (1623-1687 рр.) у праці “Політична арифметика” (1676 р.) вперше висловив ідею про те, що люди з їх виробничими здібностями є національним багатством країни, та спробував оцінити вартість продуктивних властивостей людини. Петті В відмічав: “Вбачається розумним щоб те, що ми називаємо багатством, майном або запасом країни і що є результатом попередньої або

минулої праці, не вважалося б чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювалося б однаково”⁵⁵.

Габріель Банно де Маблі (1709-1785 рр.) стверджував, що природа “дала всім людям однакові органи, однакові потреби, однаковий розум. Ця рівність могла бути хіба в уяві, бо насправді все виглядає зовсім інакше. Насправді люди наділені не однаковими талантами, здібностями”⁵⁶.

Принципові ідеї залежності доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей були закладені фундатором сучасної економічної теорії Адамом Смітом (1723 – 1790 рр.). Вчений поділяв капітал на основний (машини, знаряддя праці, промислові й торговельні будівлі, склади, капіталізована цінність набути корисні здібності усіх мешканців або членів суспільства) та оборотний.

“Віднесення А. Смітом людського капіталу до основного, – відмічає С.М. Деньга, – правомірно впливає з того, що капітал у нього – це виготовлені матеріальні ресурси, а здібності робітників до праці також “виготовлені” за допомогою використання матеріальних ресурсів”⁵⁷.

“Для набуття цих талантів необхідні досить значні витрати на утримання того, хто намагається набути їх, протягом усього часу його виховання, навчання і подальшої освіти. Всі ці витрати складають постійний капітал. Якщо ці дарування складають частину його особистого багатства, то вони в той же час складають і частину багатства цілого суспільства, до якого він належить”⁵⁸.

У праці “Багатство народів” (1776 р.), у розділі “Про заробітну плату та прибуток при різних застосуваннях праці й капіталу”, А. Сміт уперше розглянув людину з позиції капіталізації її праці: “Людина, яка завдяки витратам великої праці й тривалого часу вивчила будь-яку з тих професій, що потребує надзвичайної спритності й майстерності, може бути порівняна з такою ж дорогою машиною. Слід очікувати, що праця, якій вона навчається, відшкодовує їй понад звичайну заробітну плату за просту працю всі витрати на навчання, але з прибутком на капітал, не менше, ніж сума витрат”⁵⁹.

⁵⁵ Петти У. Экономические и статистические работы [пер. с англ. в 2 томах] / Уильям Петти. – М., 1940. – 324 с. – С. 82.

⁵⁶ Утопический социализм: Хрестоматія [общ. ред. А.И.Володина]. – М., 1982. – 512 с. – С. 141.

⁵⁷ Деньга С.М. Екаутинг ефективності вкладення капіталу в торговельну сферу / Світлана Миколаївна Деньга – Ч.2. – Категорії та методологія оцінювання. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. – 301 с. – С. 16.

⁵⁸ Смит А. Исследования о богатстве народов [пер. П.А. Бибикова] / Адам Смит. – Типография. М.Г. Волчанинова, 1895. – 250 с. – С. 239.

⁵⁹ Столярова И.А. Антология экономической классики / И.А. Столярова. В 2-х томах. Т.2. – М.: “ЭКОНОВ”, 1993. – 486 с. – С. 66.

Отже, вибір сфери використання людиною своїх здібностей і структурне співвідношення її корисних потенціалів у відтворенні людського капіталу залежить не лише від грошового фактора, але й від факторів не грошового характеру (легкість або труднощі навчання професії, привабливість або непривабливість занять, престижність, імовірність успіху, релігійні та моральні цінності, закладені в людині вихованням, а також соціально-психологічні особливості її особистості), які компенсують нерівність у доходах. Тобто, А. Сміт витрати на освіту, навчання людини розглядав як капіталовкладення в її майбутнє, аналогічні внескам у майновий капітал.

Також А. Сміт зазначав, що покращення навичок працівників є основним джерелом економічного прогресу. “Зростання продуктивності корисної праці залежить, передусім, від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює”⁶⁰.

Тобто А. Сміт відмічає про те, що машини можуть функціонувати завдяки знанням, винахідливості людей, які їх створили, проте машини є продуктом знань людей, а не їх заміником.

Отже, А. Сміт уперше цілком обґрунтовано визначав людину на виробництві як носія капіталу, тобто розглядав кожну людину носієм вартості.

А. Сміт відмічав, що розподіл праці частково ґрунтується на ідеї про те, що знання і навички, необхідні для виробничого процесу, можуть бути розподілені серед працівників, залучених в процес, а не сконцентровані в руках одного працівника, який особисто виконує весь процес. Хоча з розподілу праці виходить припущення, що кожному працівнику при цьому потрібно менше знань для роботи (втрата кваліфікації), підприємству в цілому необхідний такий же обсяг знань, що й раніше.

Ідеї А. Сміта про знання як про основний капітал випереджало його час і виступили передумовою абсолютно нової концепції, покладеної в основу подальших досліджень.

Клод Анрі де Ревуар Сен-Сімон (1760 – 1825 рр.) визнавав дві основні рушійні сили розвитку суспільства: прогрес людського знання і розвиток економіки⁶¹.

Під капіталом представник англійської класичної політекономії Давид Рікардо (1772 – 1823 рр.) розумів ту частину багатства країни, яка

⁶⁰ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с. – С. 490.

⁶¹ Туган-Барановский М.И. К лучшему будущему / Михаил Иванович Туган-Барановский. – М., 1996. – 524 с. – С. 119.

використовується у виробництві, та складається з їжі, одягу, інструментів, машин та іншого, необхідного, щоб праця могла виконати свою дію. Д. Рікардо в праці “Основи політичної економії і оподаткування” (1817 р.) навів формулу вартості капіталу, яка залежить від кількості та якості праці: “Кількість капіталу може зростати одночасно з підвищенням його вартості. Кількість капіталу може збільшуватися, але вартість його залишається без змін чи навіть фактично зменшується”. Теорія ренти Д. Рікардо (вартість сільськогосподарської продукції визначається витратами праці на гірших ділянках землі) сприяла появі теорії граничної корисності⁶². Тобто зростання кількості основного капіталу дедалі більше залежить від якості праці, властивості якої можуть бути розцінені як людський капітал, тому що саме він забезпечує зростанням основного капіталу.

Рікардо Д. зазначав, що праця, затрачена на виробництво товарів, є субстанцією її вартості, а кількість цієї праці визначає величину вартості: “... Праця є основою будь-якої вартості і ... відносно її кількість визначає майже виключно вартість товарів”⁶³.

За словами Джона Стюарта Мілля (1773-1836 рр.), “Людина... не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають засобом і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу”⁶⁴.

Для з’ясування джерел багатства Дж. С. Мілля розглянув, насамперед, процес виробництва і його закони. На його думку, виробництво має два елементи: працю (фізичну та розумову) і придатні для неї предмети природи.

Розглядаючи різні види праці людини та їх елементи Дж. С. Мілля особливо високо оцінив значення теоретичної праці вченого, результати якої потрібно трактувати з національних позицій. “З національної або загальної точки зору, праця вченого або мислителя, – стверджував Дж. С. Мілля, – який займається абстрактними дослідженнями, становить частину виробництва в такому ж конкретному сенсі, як праця людини, що створює практичні винаходи, тому що багато практичних винаходів були прямим наслідком теоретичних відкриттів, і кожне розширення знань про силу природи було корисним для праці”⁶⁵.

⁶² Столярова И.А. Антология экономической классики / И.А. Столярова. В 2-х томах. Т.2. – М.: “ЭКОНОМ”, 1993. – 486 с. – С. 449.

⁶³ Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. / [сопред. редкол. Г.Г. Фетисов, А.Г. Худокормов]. Т. 1 От зари цивилизации до капитализма / Отв. ред. Г.Г. Фетисов. – М.: Мысль, 2004. – 718 с. – С. 423.

⁶⁴ Mill J. Principles of Political Economy / J. Mill. – L., 1920. – P. 47.

⁶⁵ Милль Дж. С. Основания политической экономии с некоторыми из их применений к общественной философии [второе полное издание в двух томах] / Джон Стюарт Милль: [перевод Н. Г. Чернышевского].

Економіст визнавав участь праці у створенні цінності, проте праця, – на думку Дж.С. Мілля, – виступала лише одним з елементів творчого процесу.

Дж. С. Мілля намагався встановити місце знань і здібностей у підвищенні продуктивності праці, а також набутті моральних якостей.

Продуктивна праця, за словами Дж. С. Мілля, утворює “багатство” і “становить суть ідеї багатства, здатного до накопичення”. Економіст зазначає, що багатство складається із знарядь, машин і кваліфікації робочої сили, тобто з того, що сьогодні називають матеріальним і людським капіталом. Хоча вирішальне значення має “постійність”, а не “матеріальність”, Дж. С. Мілля визначає продуктивну працю як таку, що створює “матеріальні блага”. Проте праця, затрачена на отримання кваліфікації, також повинна вважатися продуктивною.

В економічній концепції Жана Шарль Леонара Сімонд де Сімонді (1773-1842 рр.) провідне місце займає теорія трудової вартості. Як А. Сміт і Д. Рікардо, працю вчений визнавав єдиним джерелом багатства. Вирішуючи проблему величини вартості, С. де Сімонді зводив її до необхідного робочого часу, затраченого при середніх умовах.

“Праця є єдиним джерелом багатства”⁶⁶, – стверджував Ж.Ш. Л. Сімонд де Сімонді. Гроші, дослідник трактував як продукт розвитку товарних відносин, що мають внутрішню вартість, визначену працею. Дослідник зробив крок у трактуванні прибутку, також вимагав чіткого розмежування понять “капіталу” і “доходу”. Учений вважав прибуток результатом продуктивності капіталу.

Визнавав здібності людини капіталом Джон Рамсей Мак-Куллох (1789-1864 рр.). Економіст проводив аналогію між загальноприйнятим і людським капіталом, відмічаючи, що інвестиції в людину повинні мати темп обороту, що узгоджується з темпом обороту інших інвестицій, плюс нормальний темп обороту, визначений ринковою процентною ставкою протягом можливого життя індивідуума.

Фрідріх Ліст (1789-1846 рр.) до капіталу, крім матеріального багатства, відносив природні та набуті здібності людей.

Істотне уточнення в трудову теорію вартості вніс Вільям Томпсон (1785-1833 рр.), який всі види складної праці звів до суспільно необхідної простої праці. Також відмічав, що в основу вартості покладено не просто робочий час, але й суспільно необхідний робочий час.

– Спб., 1874. – 453 с. – С. 11.

⁶⁶ Сисмонди С. де. Новые начала политической экономии, или О богатстве в его отношении к народонаселению [пер. с франц. в 2 т.] / Жан Шарль Леонар Симон де Сисмонди. – М., 1937. – 396 с. – С. 149.

Генріх фон Тюнен (1783-1850 рр.) відмічав про небажання окремих економістів оцінювати здібності та знання людини в грошовій формі та припускав, що соціальні інститути повинні витрати, які збільшують продуктивність праці, розглядати в аналітичній схемі. Капіталізована цінність цих витрат повинна включатися як частина до агрегованого запасу капіталу.

Ці погляди майже дослівно були викладені в праці німецького мислителя-соціаліста і промисловця Ф. Енгельса. При обговоренні того, як процес праці додає цінність об'єкту праці, Ф. Енгельс встановив, що завдання процесу праці може бути або фізичним, або ментальним. Ці дослідження забезпечили створення уявлень про те, що знання додають цінність продукції. У співпраці з К. Марксом Ф. Енгельс визначив напрями розвитку цієї теорії.

У XIX ст. британський економіст Вільям Нассау Сеніор (1790-1864 рр.) у праці “Основні засади політичної економії” (1836 р.) описав роль знань “добровільні зусилля тілесних або розумових здібностей з метою виробництва”. Сеніор В.Н. трактував людину як капітал з витратами на утримання, що інвестуються в людину, з очікуванням отримання вигод в майбутньому. Дослідник стверджував, що існує незначна різниця між ідеями про цінність раба і вільної людини. Принципова різниця полягає у тому, що вільна людина продає себе на певний період часу і лише в певному відношенні, тоді як раб продається на все його життя.

Також В.Н. Сеніор відмічав, що продуктивність праці частково залежить від матеріальних, інтелектуальних і моральних здібностей працівника, від його старань, майстерності, сили тіла і розуму.

Сеніор В.Н. також вважав, що поділ знань допомагає людям фокусуватися на особливих завданнях і підвищувати свої спеціальні навички. Для роботи підприємств епохи промислової революції було потрібно два види знань: спеціальні знання робітників та загальні знання власників підприємств і керівників, які забезпечували розвиток процесу в потрібному напрямі.

Карл Родбертус (1805-1875 рр.), що був прихильником трудової теорії вартості, визначав працю єдиним джерелом багатства. В праці “Zur Erkenntniss unserer staatswissenschaftlichen Zustände” дослідник наполягав на тому, що “всі економічні блага варті праці і тільки праці”⁶⁷.

Вільгельм Георг Фрідріх Рошер (1817-1894 рр.) у праці “Основи народного господарства” відмічав про три фактори виробництва, а вартість товару розглядав з позицій корисності. Дослідник відмічав про “неречові

⁶⁷ Rodbertus K. Zur Erkenntniss unserer staatswissenschaftlichen Zustände / K. Rodbertus. – B., 1842. – S. 7.

капітали”, зараховуючи до них професійні навички. Отже, капіталом виступали і робітники, які мають кваліфікацію. Тоді це могло видаватися дивним, а нині, коли широко поширене поняття “людський капітал”, така теорія стає цілком прийнятною.

Вперше в історії розвитку політичної економії капітал як суспільні відносини, самозростаючу цінність, засіб експлуатації найманої праці розглянув К. Маркс (1818-1883 рр.).

У “Капіталі” (перший том – 1867 р., другий том – 1885 р., третій том – 1894 р.) К. Маркс пише про “корисну працю” витрачену протягом року. “Всі товари існують лише як наслідок того, що суспільна праця була використана в багатоаспектній розгалуженій системі різних видів корисної праці. Лише тому в їх загальній вартості, вартість засобів виробництва, витрачених на їх виробництво, збереглась, з’явившись в новій натуральній вартості”⁶⁸.

На відміну від А. Сміта, який порівнював здібності працівника з ефектом високопродуктивної машини, К. Маркс при характеристиці робочої сили підійшов безпосередньо до поняття людського капіталу. Вчений писав: “Під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм, жива особа людини, і які вона використовує щоразу, коли виробляє якісь споживчі вартості”⁶⁹.

Сучасне поняття людського капіталу істотно об’єднує марксове поняття головної властивості робочої сили – створювати додану вартість. Цю властивість покладено в основу розгляду людського капіталу як джерела збільшення доходів підприємства (мікрорівень) і ВВП (макрорівень), а отже – як умови підвищення заробітної плати працівників.

Маркс К. підкреслював, що працівник є основною продуктивною силою суспільства. Така постановка питання мала ідеологічне навантаження та була направлена проти теорій походження доходів (прибутки з капіталу, заробітна плата – з праці, рента – із землі), на обґрунтування тези про працю як єдине джерело доданої вартості, а отже і прибутки, про експлуатацію робітників як привласнення результатів їх праці, про ліквідацію експлуатації людини людиною як історичну місію пролетаріату.

Проте К. Маркс стверджував, що найбільш рухомим і революційним компонентом продуктивних сил є знаряддя праці. Саме завдяки цьому праця із застосуванням нової техніки починає створювати вартість. Вся концепція

⁶⁸ Маркс К. Капитал: Т. 2-й. / Карл Маркс. – Перевод И.И. Степанова-Скворцова. – Л.: 2-я типография “Печатный двор”, 1952. – 376 с. – С. 131.

⁶⁹ Маркс К. Сочинения. Т. 23. / К. Маркс, Ф. Энгельс – К., Госполитиздательство УРСР, 1963. – 165 с. – С. 67.

щодо утворення доданої вартості К. Маркса заснована на фактичному визнанні того факту, що вона виникає внаслідок удосконалення матеріально-речових факторів виробництва, а теорія диференціальної ренти виглядає як відхилення від трудової теорії вартості й визнання доходуутворюючої ролі землі⁷⁰.

К. Маркс, розвиваючи теорію трудової вартості економічних благ, яка базувалась на концепціях А. Сміта і Д. Рікардо, був більш схильним відносити “набуті і корисні здібності” працівника не до виробничого капіталу, а до характеристик робочої сили і праці, розрізняючи “просту” і “складну” працю.

Автори трудової теорії вартості – А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, – послідовно розвивали її концептуальні положення, вводили не тільки основне поняття “людини економіки”, а й трансформували його у поняття “людини працюючої”, що суттєво наближає його до сучасної категорії “людський капітал”.

Отже економісти відмічали, що навик і здібності людей можуть бути накопиченим запасом. Зокрема, К. Маркс вказував, що з погляду безпосереднього процесу виробництва розвиток людських здібностей можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина.

Трудова теорія вартості К. Маркса вплинула на розвиток економічної теорії та мала вагоме значення для розуміння ролі людини як учасника трудового процесу.

Визнаючи працю як єдину субстанцію абсолютної вартості, Михайло Іванович Туган-Барановський (1865-1919 рр.) фактично стверджував, що товар є винятковим творінням праці. Вчений визнає, що з суто технічного погляду людина, на відміну від інших, представляє механічну силу. З погляду економіста, який вивчає економічні явища як проблему людського інтересу, М.І. Туган-Барановський вважає, що праця людини не може бути поставлена в один ряд з нелюдськими факторами, тому що витрати праці людини рівнозначні витратам особистості. З цієї причини вчений визнає продуктивною лише працю людини.

Туган-Барановський М.І. приходить до висновку, що лише праця людини виробляє багатства. Ця концепція трудової вартості, як вважав дослідник, докорінно відрізняється від інших концепцій цінності тим, що вона символізує не суб’єкт діяльності людини, а саму людину.

⁷⁰ Медведев В.А. Перед вызовами постиндустриализма: Взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России / Вадим Андреевич Медведев. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 440 с. – С. 202-203.

Подальший розвиток моделі економічної поведінки людини був здійснений в рамках неокласичного напрямку економічної теорії, де була зроблена спроба наблизити її до властивостей людини, досліджувати діяльність реально діючого, а не видуманого суб'єкта.

Появі та розвитку альтернативних концепцій людського капіталу сприяли праці відомого американського економіста першої половини ХХ ст. Ірвінга Фішера, зокрема його теорії “всеосяжного капіталу”. Ця теорія виникла у період тотального панування в духовному житті американського суспільства ідей прагматизму. Основною ідеєю вважалося, що істиною в світі є лише те, що відповідає практичним цілям і завданням життя, діяльність людей повинна бути спрямована на досягнення практичного результату і життєвого успіху.

Фішер І., відкинувши теорію трьох факторів виробництва, стверджував, що капіталом є все, що здатне протягом певного часу приносити дохід. На його думку, людина, як і інші корисні матеріальні об'єкти, входить до складу капіталу. “Вона (людина) така ж матеріальна, як матеріальні кінь чи бик. Людина може належати іншій особі (у разі рабства) або ж самій собі. І в тому, і в іншому випадках вона корисна своєму власнику”⁷¹.

На думку науковця, капіталом є будь-який запас благ, що може накопичуватися, продуктивно використовуватися не одноразово, а протягом досить тривалого часу і давати прибуток. Зокрема, до структурних елементів цього поняття І. Фішер відносить не лише знання та вміння людей, а й здібності до праці, психологічні особливості, суспільні, культурні якості людини⁷².

Ідея визначення людського капіталу на основі ознаки отримання доходів належить І. Фішеру, який запропонував вважати капіталом все, що відповідає такому критерію: генерація потоку доходів у продовж певного часу, при цьому будь-який дохід є різновидом капіталу.

Таким чином, теорія капіталу І. Фішера стала основою виникнення і розвитку концепцій розвитку людини, а економічна думка в процесі еволюції підійшла до введення в науковий обіг і обґрунтування поняття “людський капітал”.

Людину, зайняту у виробництві Г.Д. Маклеод розглядав як фіксований капітал. На противагу цій думці Леон Вальрас (1834-1910 р.) включав всі здібності людини до складу капіталу, вартість яких визначається як і інших

⁷¹ Fisher I. The Nature of Capital and Income / I. Fisher. – L., 1927. – P.5.

⁷² Там же, с. 5.

капітальних товарів.

Спростувати теорію трудової вартості К. Маркса намагались представники австрійської школи (Є. фон Бем-Баверк, К. Менгер, Ф. фон Візер), які в своїх дослідженнях виходили не з витрат праці, а з теорії корисності. Єдиною основою відносин обміну вони вважали споживчу вартість та визнавали її величиною граничної корисності.

Підставою для подальших досліджень у розробці теорії людського капіталу в працях представників економічної думки: Л. Вальраса, Ф. Ліста, Дж.С. Мілля, Ж.Б. Сейя, В.Н. Сеніора, Г. фон Тюнена, І. Фішера, сприяли структурні зміни в сукупній робочій силі, інтерес до факторів економічного зростання, розвиток науково-технічного прогресу.

В альтернативних теоріях, як і в традиційних, немає одностайності у питаннях визначення сутності поняття “людський капітал”. В людському капіталі С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають природні здібності та талант людини, а потім уже її освіту і набуту кваліфікацію⁷³. Професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу включає до людського капіталу “виробничі здібності, обдарування і знання” людини, а також таку специфічну характеристику, як “повага до політичної і соціальної стабільності”⁷⁴. Професор Принстонського університету Ф. Махлуп відносить до людського капіталу будь-які “удосконалення, що збільшують фізичні або розумові здібності людини”⁷⁵.

Спробу синтезувати ідеї щодо місця людини в економіці зробив Альфред Маршалл (1842-1924 рр.).

Засновник неокласичного напрямку Кембріджської школи теоретичних основ економіки А. Маршалл відзначив: “З розвитком цивілізації відносна важливість розумової і фізичної праці змінювалась. З кожним роком розумова праця стає все більш важливою, а фізична – все менш важливою”⁷⁶. Іншими словами, механізація підсилює залежність від розумової праці. Пізніше А. Маршалл висловив наступну пропозицію: “Вже відмічено, що важливість майстерності і інтелекту, необхідних для управління і використання сліпих сил природи, зростає... Дійсно, загальна повна освіта разом з тренінгами стають з кожним роком все більш необхідними для працюючої частини населення. Навряд чи знайдеться така робота, для якої не буде потрібно деяке розумове зусилля”⁷⁶.

⁷³ Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. / Г.Г. Сапов (общ. ред. и предисл.), Е.Е. Балашова (пер.). – М. : Дело Лтд, 1995. – 864 с. – С. 303.

⁷⁴ Thurow L. Investment in Learning. / L. Thurow. – San Francisco. – 1978. – P. 15.

⁷⁵ Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. / F. Machlup. – Princeton. – 1984. – P. 419.

Англійський економіст А. Маршалл трактував сутність терміну “капітал” на макро- (як сукупність засобів виробництва, що забезпечена ресурсами праці та землі) та мікрорівні (як частина багатства власника, що може бути використана ним для отримання доходу).

У праці “Економіка промисловості” (1889 р.) А. Маршалл відзначив довготривалу природу інвестицій у людський капітал і роль людини в цьому процесі.

“Виробництво багатства, – відзначив А. Маршалл, – це лише засіб підтримки життя людини, задоволення її потреб і розвитку її сил – фізичних, розумових, але сама людина – головний засіб виробництва цього багатства, і саме вона слугує кінцевою метою цього багатства...”⁷⁶. Він визнавав, що мотиви, які спонукають людину накопичувати людський капітал у вигляді вкладень в освіту, подібні тим, які визначають накопичення матеріального капіталу.

Засновник руху наукових методів управління, американець Фредерік Уїнслоу Тейлор на початку XX ст. (1895 р.) відстоював позицію, що система наукового управління функціонує за умови, що працівники мають високу кваліфікацію і добре освічені. Тейлор Ф.У. вважав, що для вирішення конкретного завдання потрібні загальноосвітні та спеціальні знання, які впливають на виконанням покладених на працівника функцій. Компанії, які приймають наукові методи управління, – відмічав Ф.У. Тейлор, – зможуть взаємодіяти з більш кваліфікованими і досвідченими працівниками, оскільки останні вважатимуть, що такі компанії здатні краще винагороджувати за використання їх навиків і знань. Друкер П. в 1999 р. відмітив: “Тейлор був першим, хто застосував знання до роботи”. Він показав, що це були знання, які робили продуктивнішими людей, а не тільки фізичну працю саму по собі, критикував тим самим погляди К. Маркса щодо визнання праці джерелом цінності. Робота повинна плануватися, організовуватися і виконуватися; тут це знання, які формують процес управління, що використовує працю для створення цінностей.

Ідеї Ф.У. Тейлора знайшли відображення в праці Т. Харрінгтона (1913 р.), який займався науковими методами управління. Важливу роль організаційних знань визнавав Ліндалл Урвік (1933 р.) і розподілив їх за категоріями: спеціальні (лінійні функції) і основні (повні, штатні). Управління штатом, згідно концепції Л. Урвіка, є функцією управління знаннями.

⁷⁶ Маршалл А. Принципы экономической науки [пер. с англ.] / А. Маршалл. – М.: Издательская группа “Прогресс”, 1993. – 594 с. – С. 246.

Англійський економіст Шилд Нікольсон в 1896 р. спробував визначити співвідношення “вартості” населення і речового багатства Англії. Дублін Л. в 1922 р. підрахував, що “капітальна вартість” населення США вп’ятеро перевищувала “матеріальне багатство” цієї країни.

Джон Бейтс Кларк (1847-1938 рр.) виділив фактори виробництва, кожен з яких характеризується специфічною продуктивністю і приносить її власнику дохід, зокрема:

- 1) капітал у грошовій формі – приносить банкіру відсоток;
- 2) капітальні блага (засоби виробництва і земля) – породжують ренту;
- 3) діяльність підприємця – забезпечує отримання підприємницького прибутку;
- 4) праця робітника – гарантує робітнику заробітну плату⁷⁷.

На важливість абстрактних знань вказував у своїй праці “Теорія економічного розвитку” (1912 р.) Йозеф Алоїс Шумпетер (1883-1950 рр.), але вважав їх властивими винахідникам або новаторам. Підприємництво, яке вчений асоціював з лідерством, залежить від психологічних якостей і набору знань в абстрактному сенсі. Іншими словами, спосіб використання знань є таким же важливим, як і самі знання.

Перша економетрична модель, що дозволяє визначити за емпіричними даними, подібність інвестицій в освіту (тобто в “інтелектуальний капітал”) звичайним капітальними інвестиціями, була розроблена Дж. Уелшем⁷⁸.

Талкотт Парсонс (1959 р.) прийшов до подібних висновків у питаннях соціології знань. Парсонс Т. запропонував розглядати представлення знань як соціальний актив. Той факт, що знання є і соціальний, і економічний актив залишається критично важливим для розуміння того, яким чином функціонують підприємства.

Економіст з Британії Чарльз Баббадж прояснював взаємозв’язки між знаннями і технологіями. У праці “Економіка машинного обладнання і виробництв” Ч. Баббадж розглядав питання про розподіл праці в абсолютно традиційних термінах, запропонованих А. Смітом, а згодом довів, що ті ж принципи застосовуються до розумової праці. Вчений відмічав, що машини і технології – це інструменти, які значно збільшують фізичну або розумову силу людей, проте вимагають участі людини на різних стадіях – при розробці, виконанні операцій або в обох випадках.

⁷⁷ Історія економічної думки: Навч. посіб. / [Л.Я. Корнійчук, Н.О. Титаренко та ін.] – К.: Фенікс, 1996. – 416 с. – С. 148-149.

⁷⁸ Wolch J.R. Capital Concept Applied to Man/ J.R. Wolch // The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – № 2. – P. 255.

Дятлов С.А в своїй праці⁷⁹ відмічає, що у кінці XIX ст. – початку XX ст. у відношенні тлумачення поняття “людський капітал” сформувалося два напрями економічної думки (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Погляди економістів на сутність людського капіталу

Для західної економічної науки XIX ст. – початку XX ст. характерним є два основні підходи вчених до взаємозв'язку знань і здібностей до праці людини з капіталом (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Систематизація поглядів економістів на складові капіталу

№ з/п	Економіст	Погляд на складові людського капіталу	Узагальнення
1	2	3	4
Не відносять знання, здібності, навички людини до капіталу			
1	В. Петті	– відмічав, що виробничі здібності людини є національним багатством; – намагався здійснити оцінку вартості продуктивних властивостей людини	Відкидають ідею включення здібностей до праці, знань, навичок людини до капіталу. Проте схильні розглядати їх як джерело національного багатства, основну рушійну силу розвитку суспільства, елемент виробництва
2	Г.Б. де Маблі	відмічав про притаманні людям таланти, здібності	
3	К.А. де Р. Сен-Сімон	визнавав працю єдиним джерелом багатства, а знання людей – основною рушійною силою розвитку суспільства	
4	Дж. С. Мілль	– відносив фізичну і розумову силу до елементів виробництва, творчого процесу; – намагався встановити місце знань і здібностей у підвищенні продуктивності праці та набутті моральних якостей людини	
5	Ж.Ш.Л. Сімонд де Сімонді	визнавав працю єдиним джерелом багатства	
6	В. Томпсон	вважав, що суспільно необхідний робочий час утворює основу вартості	
7	Ф. Енгельс	відмічав, що знання додають цінності об'єкту праці (продукції)	
8	К. Родбертус	визнавав працю єдиним джерелом багатства	

⁷⁹ Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала /Сергей .Алексеевич Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – С. 19.

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4
9	К. Маркс	відмічав, що набуті і корисні (фізичні і духовні) здібності до праці використовуються для створення споживчої доданої вартості. Розвиток цих здібностей розглядав як виробництво основного капіталу	
10	М.І. Туган-Барановський	визнавав лише працю людини продуктивною (виробляє багатства)	
11	Ф.У. Тейлор	відмічав, що знання роблять людей продуктивнішими	
12	Дж. Б. Кларк	до факторів виробництва відносив працю, яка гарантує робітнику заробітну плату	
Відносять знання, здібності, навички людини до капіталу			
1	А. Сміт	– поділяв капітал на оборотний і основний (який в т.ч. включає капіталізовану цінність набутих корисних здібностей людини або суспільства). Тобто розглядав з позиції капіталізації її праці; – розглядав людину носієм вартості	Відносять корисні природні і набуті здібності до праці, знання, професійні навички, кваліфікація людини (працівника) до капіталу, вважаючи їх носієм вартості, інвестиції в які призведуть до отримання вигод у майбутньому
2	Д. Рікардо	вважав, що кількість і якість праці є складовими вартості капіталу	
3	Дж. Р. Мак-Куллох	проводив аналогію між загальноприйнятим і людським капіталом	
4	Ф. Ліст	відносив природні і набуті здібності людей до капіталу	
5	Г. фон Тюнен	відмічав, що капіталізована цінність витрат на розвиток здібностей і отримання знань людини повинні бути включені до складу агрегованого капіталу	
6	В.Н. Сеніор	– трактував людину як капітал з витратами на утримання, що інвестуються з очікуванням отримання вигод у майбутньому; – відмічав про залежність між продуктивністю праці і матеріальними, інтелектуальними і моральними якостями людини	
7	В. Рошер	відмічав, що капіталом (“неречовий”) є професійні навички, кваліфікація працівника	
8	І. Фішер	відносив знання, вміння, здібності до праці людини до складу капіталу	
9	Г.Д. Маклеод	зайняту в виробництві людину розглядав як фіксований капітал	
10	Л. Вальрас	включав всі здібності людини до складу капіталу	
11	А. Маршалл	відмічав, що капітал включає і знання людини	

Починаючи з 50-60 рр. ХХ ст. набуває бурхливого розвитку теорія людського капіталу, завдяки працям Й. Бен-Порета, Е. Бойтхен, М. Блауга, Г. Боуена, Е. Денісон, Е. Дженісона, Дж. Мінцера, Дж. Псахаропулоса, П. Тобмен, Б. Чізвіка, Л. Хансена та ін. Визнання теорія людського капіталу отримала до кінця ХХ ст., завдяки присудженню Нобелівської премії з економіки Т.В. Шульцу – у 1979 р. та Г.С. Беккеру – у 1992 р.

Досліджуючи проблеми накопичення та розвитку людського капіталу, Г. Боуен вказував, що він складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділена людина і які можуть використовуватися впродовж певного часу з метою виробництва товарів та послуг⁸⁰.

Зародження і формування теорії людського капіталу в її сучасному розумінні стали можливими завдяки публікаціям представника “чиказької школи”, лауреата Нобелівської премії Теодора Вільяма Шульца.

Шульц Т.В. відмічав, що добробут бідних людей залежить не від землі, техніки або їх зусиль, а від знань. Вчений назвав цей якісний аспект економіки “людським капіталом” під яким дослідник запропонував наступне визначення: “Всі людські здібності є або природженими, або придбаними. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його природжені здібності. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом”⁸¹.

Шульц Т.В. вказував “Всі здібності людини є або природними, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає її природні здібності. Набуті людиною цінні якості, що можуть бути посилені відповідними інвестиціями, ми називаємо людським капіталом”⁸².

Формування та розвиток людського капіталу Т.В. Шульц вбачав у розвитку здібностей і знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, у зміцненні здоров’я та зростаючому запасі економічної інформації.

За новаторські дослідження, присвячені проблемам економічного зростання країн, що розвивалися, та відкриття того, що інвестиції в освіту (в один із основних елементів людського капіталу) виступають вирішальним фактором суспільного прогресу, Т.В. Шульцу та А. Льюїсу у 1979 р. було присуджено Нобелівську премію з економіки⁸³.

Теорія людського капіталу набула бурхливого розвитку та загальне наукове визнання в другій половині ХХ ст. завдяки працям американських вчених Гаррі С. Бекера, Якоба Мінсера та ін., присвяченим проблемі формування та використання людського капіталу.

⁸⁰ Bowen H.R. Investment in Human Capital and Economic Growth: Perspectives on Economic Growth / H.R. Bowen. – N.Y., 1968. – P. 26.

⁸¹ Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs, 1964. – P. 48.

⁸² Schultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources / T. Schultz / Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975. – P. 69

⁸³ Нобелевские лауреаты. Т. Шульц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://n-t.ru/nl/ek/schultz.htm>.

У 1992 р. було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Г.С. Бекеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей теорії людського капіталу та її формалізацію в теорію інвестування освіти шляхом всебічного емпіричного аналізу інвестицій у знання.

В основу аналізу Г.С. Беккер поклав уявлення про раціональну і доцільну поведінку людини, застосовуючи такі поняття, як рідкість, ціна, альтернативні витрати та ін., до найрізноманітніших аспектів життя людини. У праці “Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз” Г.С. Беккер виявляє та підтверджує зв’язок між людським капіталом і доходами його носіїв. Тобто, приймаючи рішення про інвестиції в освіту, здоров’я чи професійну підготовку, людина свідомо збільшує свій капітал, орієнтуючись на окупність і прибутковість цих заходів у майбутньому⁸⁴.

Сутність концепції людського капіталу, запропонованої Г.С. Беккером, полягає у розумінні людського капіталу як результату внутрішньої трансформації індивідів під впливом розвитку їх здібностей, навичок, знань, що забезпечує більш гнучко реагувати на зміни, що відбуваються у виробництві, технологічних процесах. Отже, за будь-яких умов забезпечує реалізацію економічного інтересу індивіда, а також створює потребу у зростанні інвестицій у людський капітал, зокрема у систему середньої, професійної та вищої освіти, перекваліфікації.

Концепція людського капіталу в Україні набула поширення завдяки праці викладача Вашингтонського університету Дж. Кендріка. Американський економіст відмічав, що капітал – це “здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу”⁸⁵. Виходячи з такого визначення науковець поділяє капітал на дві основні складові – речовий (капітал, одержаний завдяки внескам у формування та виховання людини) і неречовий (витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров’я, а також на мобільність трудових ресурсів) капітал, а кожна з цих частин в свою чергу поділяється на капітал утілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і неречовий капітал. Проте дослідження, проведені американським вченим Дж. Кендріком, були направлені на вирішення проблем формування речового та неречового сукупного капіталу США.

⁸⁴ Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964. – P. 265.

⁸⁵ Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Джон Кендрик. – Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина. – М.: “Прогресс”. 1978. – 275 с. – С. 56.

Значна увага до теорії людського капіталу приділялася західноєвропейськими вченими, особливо у післявоєнний період. Так, у передмові до видання “Інвестиції в людей: економіка якості населення” Е. Бойтхер пояснює основні передумови “німецького економічного дива (післявоєнного відродження західнонімецької економіки) – за умови зруйнування матеріального капіталу, але збереження суб’єктивних знань людей, накопичених знань у бібліотеках та розуміння їх цінності вдалося за відносно обмежений відрізок часу відтворити втрачений капітал”⁸⁶.

Бойтхер Е. зазначає, що володіння “гуманним” капіталом є набагато важливішим, ніж володіння матеріальним, оскільки перший виступає передумовою кваліфікованого застосування матеріального капіталу. Не можна не погодитися з висновками вченого і про те, що людина, яка хоче збільшити своє матеріальне багатство, матеріальний капітал, має спочатку здійснити інвестиції у свої знання, навички та здібності. Водночас той, хто вже володіє матеріальним капіталом, має ризик його втратити, якщо не буде оновлювати свої знання, підтримувати своє здоров’я, розвивати здібності, тобто постійно інвестувати в людський капітал.

Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити доходи і які не враховувалися при традиційному підході. Щоправда, у традиційному підході повністю не заперечується вплив природних здібностей на розмір доходу. Наприклад, Е. Денісон пояснює 60 % різниці в заробітках людей безпосереднім впливом освіти, а 40 % – нерівністю їх здібностей⁸⁷. У 70-80-х роках ХХ ст. науковці, які проводили дослідження у цій галузі, відносили на рахунок нерівності здібностей різницю в доходах людей у межах 10-25 %⁸⁸. Однак, визнаючи вплив здібностей людини на розмір її доходів, представники традиційного підходу відводять їм другорядну, несуттєву роль. Природні здібності вони вважають лише передумовою, від якої залежить ефективність навчання чи підтримання здоров’я. Наприклад, Т. Шульц стверджує, що “дедалі сумнівнішим є те, що значна частина заробітків, які ми приписуємо освіті і вищій освіті, може бути економічною рентою на природні здібності”⁸⁹.

⁸⁶ Shultz Theodore W.: In Menschen investiren: Der Oekonomik der Bevolkerungsgualitaet / von Theodore W. Shultz. Uebers von Arulf Kreis. – Tuebingen: Mohr, 1986 – P. 7.

⁸⁷ Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us / E. Denison. – N.Y., 1962. – P. 69-70.

⁸⁸ Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы / Ростислав Исаакович Капелюшников. – М.: Наука, 1981. – 216 с. – С. 34.

⁸⁹ Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources/ T. Shultz /

За альтернативного підходу природні здібності та якості людини у справі одержання грошових доходів оцінюються дуже високо. Деякі вчені вважають міру їх впливу навіть більшою за вплив освіти. Наприклад, П. Тобмен у результаті досліджень дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45 % різниці в заробітках, на частку соціального походження – 12 %, а на частку освіти – лише близько 6 %⁹⁰.

Виникнення та поширення в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу зумовлені реаліями ринкової економіки, адже для збільшення заробітків важливішими є не знання, вміння та освіта, а знайомства та зв'язки людини. Дослідженнями фонду та технологічного інституту Д. Карнегі ще в першій половині ХХ ст. було встановлено, що фінансові успіхи спеціалістів, навіть у таких галузях економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15 % обумовлені їх професійними знаннями і на 85 % – умінням спілкуватися з колегами, тобто особистими якостями та здатністю керувати людьми⁹¹.

Процес постіндустріальної перебудови економіки пов'язаний з докорінними змінами в характері праці й типі працівника, його ролі в створенні та накопиченні багатства, прогресі суспільства. Зміни людського фактора, що відбуваються в сучасному суспільстві, активно обговорюються в соціально-економічній літературі, постає потреба переглянути традиційні погляди економічної науки і всієї суспільної теорії.

Природні блага, якими людина була наділена від народження і які були об'єднані під загальною назвою “людський капітал” сприймалися людиною як об'єкти її власності. Причому, першими об'єктами власності виступали блага, які були об'єктами довготривалого користування, тобто об'єкти, що створювали капітал і зберігалися тривалий час та впродовж всього життя людини, на відміну від об'єктів споживання, використовувала їх відразу ж у міру їх розподілу. Протягом перших тисячоліть існування людини цінувалися якості, які утворюють поняття “людський капітал” (фізична сила, швидкість ніг, гострий погляд, здоровий глузд і ін.). Право на свої здібності або плоди своєї праці сприймалося як безперечне, непорушне. Проте згодом у свідомості людей почали формуватися основи поняття “природне право”, яким було, наприклад, право власності на свої здібності, на знайдену ягоду

Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975. – P. 69.

⁹⁰ Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions / P. Taubman. In: Personal Income Distribution. – Amsterdam, 1978. – P. 393.

⁹¹ Карнегі Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Дейл Карнеги. – МЦ “Потенциал”, 1989. – 95 с. – С. 17-18.

або корінець, на спійману самим рибу, на відміну від права, яке з'являлося, наприклад, на шматок м'яса, яке людина отримувала в процесі розподілу здобичі мисливців.

За часів феодалізму до поняття “людський капітал” почали включати ще й певні соціальні привілеї права (матеріальні блага, виражені в праві володіти землею і всім, що на ній і в ній знаходиться).

Перехід від феодального ладу до капіталістичного привілею став результатом явищ економічного характеру (розподіл праці і капіталу, формування світового ринку, розвиток товарного виробництва) і послужив могутнім поштовхом до економічного і політичного розвитку суспільства. Після ліквідації станових привілеїв виникла природна рівність людей, що приблизно однаковою мірою володіли головним благом і головною цінністю – людським капіталом, який органічно не міг створити нерівності, оскільки не міг бути ні вимірний, ні відібраний, ні привласнений. Проте в цей період виник молодий клас буржуазії, що володів і майновим, і людським капіталом. Але виділяло його представників з решти всіх членів суспільства не право власності на людський капітал, яким вони, можливо, були обдаровані навіть більшою мірою, ніж решта громадян, а володіння майновим капіталом, якого більшість громадян не мали. Причому це виявилось в найголовнішій сфері людської діяльності – у сфері виробництва матеріальних благ, необхідною і достатньою умовою для здійснення якого (виробництва) була наявність трьох форм капіталу: природного, людського і майнового. Природний капітал існував завжди і був доступний всім. Людським капіталом володіли всі люди, але для організації виробництва цього було недостатньо. У таких умовах головним фактором став виступати майновий капітал, а головним учасником – його власник.

Коли людина вела натуральне господарство, у неї не виникала потреба точно визначати, яку частку в загальному обсязі вироблених нею благ складає вплив сприятливих природних умов, яку – її праця, яку – її досвід і знання, а яку – нові машини або продуктивна худоба, придбані нею. При розподілі праці і капіталу такі розрахунки стали повсякденною необхідністю. Проте, ця проблема отримала абсолютно інше рішення, яке було засноване на уявленнях про капітал як тільки про блага, що створюються самою людиною, або їх грошовий еквівалент. Трудовий капітал перетворився на “робочу силу”, про інтелектуальний капітал забули взагалі. У результаті цього сукупний економічний результат трудової діяльності людства виявився суттєво менший за той, який міг бути досягнутий при

ефективнішому використанні людиною всього капіталу, який реально має в своєму розпорядженні суспільство. Факт існування упущених можливостей був зумовлений вже тим, що велика частина сукупного людського капіталу виявилася просто непотрібною суспільству.

Оскільки процес створення життєвих благ може відбуватися без участі майнового капіталу, немає жодних підстав відводити йому “особливу” роль, яка йому відведена в економічній теорії. Тобто майновий капітал є вторинними по відношенню до людського. Адже для створення майнового капіталу потрібна обов’язкова участь інтелекту людини, яку неможливо замінити іншим капіталом.

Вчені по-різному трактують людський капітал, акцентуючи увагу на його окремих складових елементах: функціональній стороні, здатності приносити дохід, сутнісній характеристиці як формі особистого фактора виробництва та ін. Практично у всіх визначеннях людського капіталу після 60-х рр. XX ст. надається розширене його трактування: йдеться не тільки про реалізовані знання, навички і здібності, але і про потенційні (у тому числі й можливостях їх придбання); не тільки про зовнішнє стимулювання, але і про внутрішню мотивацію працівника.

Людський капітал є проявом процесу капіталізації вартості робочої сили, особливих якостей, притаманних конкретній людині. Проте поступово ця категорія наповнюється додатковими якісними характеристиками: психофізіологічними, соціально-психологічними й діловими. Отже, працівник, носій робочої сили, розглядається як власник усієї сукупності природних і набутих якостей та властивостей, тобто інтегрованих здібностей, які можуть виявлятися і продуктивно використовуватись у процесі праці.

Впродовж всієї історії людства знання завжди були важливим елементом інтелектуального розвитку країни.

У розвинених країнах матеріальне виробництво стає вторинним по відношенню до виробництва інформації і знань, відбуваються значні зміни в структурі зайнятості, головною виробничою силою є працівники знань.

Друкер П. ще в 50-ті рр. XX ст. обґрунтував суспільне значення та провідну роль працівників знань, головними специфічними властивостями яких є:

1. Працівник знань відрізняється від решти учасників трудового процесу тим, що володіє своїми власними “засобами виробництва” (інтелектом, пам’яттю, знаннями, ініціативою, особистим досвідом), які йому належать. Такі знання називають прихованими, неявними, або тацитними. Власники

підприємств змушені шукати шляхи відчуження цих прихованих знань і перетворення їх на явні, зафіксовані і перенесені на носії і документи. Виникає небезпека, що працівник, звільняючись забирає свої невідчужені знання.

2. Працівник знань, незалежно від кваліфікації, є гвинтиком виробничого процесу і може ефективно працювати тільки у складі колективу. Отже, виникає необхідність у створенні технологічного забезпечення даної категорії працівників засобами зв'язку, комунікації, доступу до джерел інформації, подібного до забезпечення верстатами й інструментами індустріальних працівників.

Сьогодні очевидним є той факт, що не лише праця або капітал є джерелом прибутку підприємства, але й вся система (комерційні ідеї, знання, інформація), в якій виробляється його продукція. Праця, ідеї, знання і інформація можуть мати відношення не тільки до процесу виробництва продукту, але й до процесів організації підприємства, обміну, конкуренції і залучення інвестицій. У зв'язку з цим людський капітал може бути відокремлений у самостійний об'єкт економічних і управлінських відносин.

Зміни в праці працівника пояснюються вимогами до людини з точки зору нових засобів праці, високих технологій, комп'ютеризації суспільного виробництва. Сучасне високотехнологічне виробництво потребує працівників нового типу, і не тільки з погляду освіти, але й щодо психологічної стійкості, відповідальності та зацікавленості, норм і навиків міжособового спілкування.

Взаємодія “особистого” і “матеріально-речового” факторів сучасного виробництва також пов'язана з розвитком людини як самостійній лінії суспільного прогресу, що впливає на суспільне виробництво. Через людину в постіндустріальній економіці реалізується вирішальна роль науки, знань, інформаційних ресурсів, культури в сучасному суспільстві і у виробництві. У цих умовах людський фактор перетворюється на головне джерело й імпульс економічного розвитку. Він реалізується через творчу працю учених, розробників, інженерів і техніків, управлінців, працівників масових професій.

Із збільшенням ролі науково-технічного прогресу в економічному зростанні змінилося відношення західних економістів-класиків до проблем відтворення робочої сили. Увага вчених була сфокусована на проблемах створення якісно нової робочої сили, тоді як раніше основними були проблеми використання даної робочої сили. Структурні зміни в економіці сучасного капіталізму послужили об'єктивною основою, на якій виникла сучасна концепція людського капіталу.

3.4. Трактуювання сутності поняття "людський капітал": диференціація підходів

Формування в Україні ринкового середовища і загострення міжнародної конкуренції на тлі всеохоплюючої глобалізації об'єктивно вимагають кардинальних змін у поглядах на джерела і фактори економічного зростання вітчизняної економіки. Економіка підприємств сьогодення базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційно-комп'ютерних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання та реального використання людського капіталу в діяльності суб'єктів господарювання. Адже активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання та визначальним фактором конкурентоспроможності підприємств.

На даному етапі економічного розвитку суспільства відбувається висунення індивіда як виробника та споживача благ в центр економічної системи, оскільки можливості людей є визначальними в досягненні поставленої мети і завдань. Дослідження людини як носія знань, творчих здібностей і сил, за допомогою яких вона перетворить себе та навколишній світ, є однією з найважливіших проблем економіки⁹².

Вирішальною в розвитку економіки країни є роль людини як носія багатства, що зумовлює максимальне і всебічне використання людських ресурсів.

В сучасних умовах діяльності підприємств проблема формування і використання людського капіталу стає все більш актуальною.

Людський капітал є одним з визначальних факторів розвитку і економічного зростання, стає головним джерелом нагромадження багатства. Саме від нього залежить добробут нації та її майбутнє процвітання⁹³.

Актуальність проведених досліджень щодо сутності, структури, формування та розвитку людського капіталу пояснюється першочерговим значенням людського фактора в успішній роботі підприємств різних галузей економіки.

⁹² Колосюк А.А. Некоторые теоретические аспекты формирования человеческого капитала / А.А. Колосюк // Проблемы теории и методологии бухгалтерского учета, контроля и анализа. Международный сборник научных трудов. Выпуск 2(8). – 2007. – С. 91-97.

⁹³ Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. – № 4 (44). – С. 496-500. – С. 496.

Водночас потреба в економічній реалізації та ефективному використанні нових можливостей робочої сили, зростання залежності суб'єктів господарювання і суспільних результатів їх господарської діяльності від здібностей працівників викликають необхідність подальшого теоретичного осмислення категорії "людський капітал".

Менеджери, фінансові служби підприємств активно використовують термін "людський капітал", складають звіти щодо його використання. При цьому кожен з них вкладає в цей термін своє значення, оскільки людський капітал – категорія нематеріальна, а отже її межі розмиті, які можуть визначити поглиблені теоретичні дослідження.

Посилення функціональної ролі людського капіталу призводить до необхідності теоретико-методологічного аналізу категорійної сутності, визнання, оцінки та відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку. Для виявлення особливостей накопичення людського капіталу і визначення його значення в системі ринкових відносин та діяльності підприємств, зокрема, потребує удосконалення методологічних підходів обліку його основних системоутворюючих складових.

Дискусії щодо формування людського капіталу та його впливу на людський розвиток ще не отримали фундаментального та комплексного відображення в економічній літературі, що й обумовлює необхідність визначити соціально-економічну природу цього поняття, з'ясувати тенденції його формування, розвитку, можливості оцінки та бухгалтерського відображення, призначення у соціальноорієнтованій ринковій економіці.

Термін "людський капітал" доволі широко увійшов до понятійного апарату економічних наук на початку 60-х років ХХ ст. Дослідження та залучення цієї категорії до наукового обігу мало міждисциплінарний характер і проводилося в межах соціології, економічної теорії й теорії управління.

Однак бурхливий розвиток він отримав тільки у другій половині ХХ ст. Так, зокрема, питанням щодо сутності, ролі та значення людського капіталу в сучасних умовах господарювання, його структури і тенденцій формування та розвитку одержали певну розробку і розкривались у працях зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема Д. Добії, М. Добії⁹⁴, С.Ф. Легенчука⁹⁴, А.І. Добриніна, Е.Д. Циренова⁹⁵, С.А. Дятлова⁹⁶, В.А. Каменецького⁹⁷,

⁹⁴ Добія М. Інтелектуальний та людський капітал, як об'єкт дослідження в аудиті / М. Добія, С.Ф. Легенчук // Тезиси докладов межрегиональной научно-практической конференции "Международные стандарты аудита и их применение в практической деятельности". – 2004. – № 137. – С. 133-143.

⁹⁵ Там же, с. 134.

П.М. Майданевича, А.А. Колосюка⁹⁸, Л.І. Михайлової⁹⁹, В. Радаєва¹⁰⁰, О.В. Шкурупія¹⁰¹, Д. Богині, Б. Данилишина, М. Долішнія, С. Злупко, Є. Качан, В. Куценко, Ж. Поплавської, В. Поплавського, У. Садової, А. Чухно та інших. Дослідники одностайні щодо зростаючої ролі людського капіталу.

Питання структури й тенденцій формування та розвитку людського капіталу у вітчизняній науковій літературі останніми роками висвітлювалися у працях таких українських науковців, як І. Бажан¹⁰², О. Грішнова¹⁰³, А. Колот¹⁰⁴, Г. Лич¹⁰⁵, Е.М. Лібанова¹⁰⁶, В. Марцин¹⁰⁷, Л. Шарок¹⁰⁸, Л. Шаульська¹⁰⁹ та ін.

Незважаючи на велику кількість публікацій з цієї проблеми, пошук шляхів удосконалення суспільних відносин, ефективності використання людських ресурсів та дослідження економічної природи людського капіталу залишаються актуальними завданнями. Систематизацію поглядів вчених на сутність людського капіталу не завершено.

Метою є дослідження економічного змісту дефініції “людський капітал”

⁹⁶ Дятлов С.А. Инвестиции в человеческий капитал: критерий эффективности / Сергей Алексеевич Дятлов // Известия СПбУЭФ. – 1996. – № 4. – С. 32-51.

⁹⁷ Каменецкий В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. – М.: ЗАО “Издательство “Экономика”, 2006. – 583 с.

⁹⁸ Майданевич П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия. / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(10). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 376 с. – С. 192-197.

⁹⁹ Михайлова Л.І. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Любов Іванівна Михайлова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2003. – Випуск 8. – С. 223-227.

¹⁰⁰ Радаев В. Понятие капитала. Формы капиталов и их конвертация / В. Радаев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 13-25.

¹⁰¹ Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурупій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757.

¹⁰² Бажан І. Складові відтворення людського капіталу / І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 1. – С. 153-156.

¹⁰³ Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. – К., “Знання”, 2001, – 254 с.

¹⁰⁴ Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання [монографія] / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.

¹⁰⁵ Лич Г. Соціально-економічні умови формування людського капіталу / Г. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 3. – С. 160–168.

¹⁰⁶ Людський розвиток в Україні. 2003 рік: Щоріч. наук.-аналіт. доп. / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. – 290 с.

¹⁰⁷ Марцин В.С. Трансформація людського капіталу / В.С. Марцин // Регіональна економіка. – 2007. – № 1. – С. 290-296.

¹⁰⁸ Шарок Л. Пути эффективного исследования человеческого капитала / Л. Шарок // Управление персоналом. – 2007. – № 21. – С. 53-56.

¹⁰⁹ Шаульська Л. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового капіталу / Л. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 136-143.

в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях, узагальнення літературної спадщини щодо сутності цієї категорії та систематизація підходів у її тлумаченні, формування єдиного визначення даної категорії в системі бухгалтерського обліку.

Основними завданнями є:

- 1) узагальнення існуючих теоретико-методологічних підходів до визначення сутності дефініції “людський капітал”;
- 2) обґрунтування категорійної сутності людського капіталу на підставі визначення головних критеріїв його ідентифікації;
- 3) дослідження структурно-логічного та функціонального змісту категорії “людський капітал” в умовах формування ринкової соціально орієнтованої економіки України.

Вивчення нової для бухгалтерського обліку категорії показує, що, як і будь-яке “нове”, воно несе в собі велике розмаїття понять. Це не дає можливості говорити про систему, здатну пояснити явища, що відбуваються, у сфері використання людського капіталу як рушійної сили сучасного підприємництва.

На ранніх етапах формування доктрини людського капіталу виникли подібні визначення та зазнали на сьогодні змін, збагативши практикою найбільших корпорацій з управління інтелектуальним капіталом.

Серед науковців немає єдиного підходу до визначення терміну “людський капітал”, хоча більшість вчених взагалі не наводить точного формулювання цього поняття.

Характеризуючи людський капітал М.С. Осійчук відмічає: “термін, який використовують для аналізу цього поняття, – це метафора економічного походження, та подібно до будь-якої наукової метафори може як полегшувати, так і ускладнювати його розуміння”¹¹⁰.

У вітчизняній літературі часто зустрічаються спрощені трактування поняття “людський капітал”. Розглянемо більш детально погляди авторів на трактування терміну “людський капітал” (Додаток П, табл. П.1).

Одним із перших вітчизняних вчених, який дослідив людський чинник як фактор виробництва, проаналізував структуру та якість трудового потенціалу та виділив загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний рівні його розвитку, є відомий український вчений М.І. Долішній¹¹¹.

¹¹⁰ Осійчук М.С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань / М.С. Осійчук // Фінанси України. – 2008. – № 7. – С. 28-33. – С. 29.

¹¹¹ Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / [отв. ред. М.И. Долишний]. – К.: Наукова думка, 1986. – 229 с.

Дослідження в галузі проблеми формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікро- (підприємстві), мезо- (регіону) і макроекономічному (країні в цілому) рівнях та визначення основних факторів його зростання продовжила О.А. Грішнова¹¹². “Така градація, – відмічає О.А. Грішнова, – дає змогу глибше вивчити можливості формування і нагромадження кожного з них, обґрунтувати економічну об'єктивність поведінки щодо інвестицій”¹¹³.

Людський капітал, зазначає О.А. Грішнова, є “найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство...Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності”¹¹².

Систематизація характерних рис, які визначають сутність категорії “людський капітал” свідчить, що на сьогодні можна визначити та відокремити основні ознаки, які характеризують теоретико-методологічні підходи та найбільш часто використовуються при визначенні сутності категорії “людський капітал” авторами в економічній літературі (Додаток П, табл. П.2).

Таблиця 3.3. Аналіз визначення авторами дефініції “людський капітал”

№ з/п	Критерій групування	Кількість відповідей авторів, чол.
1	2	3
1	Знання людини	27
2	Здібності (розумові, інтелектуальні, творчі, фізичні) людини	22
3	Навички людини	20
4	Мотивація людини	12
5	Здатність приносити дохід (економічні вигоди)	12
6	Освітній рівень людини	11
7	Кваліфікація людини	9
8	Запас здоров'я (тривалість життя)	9
9	Сприяє зростанню продуктивності праці	9
10	Впливає на збільшення доходів людини	9
11	Досвід людини	8
12	Використовується для виробництва продукції (товарів, послуг)	5
13	Талант людини	4
14	Впливає на збільшення прибутку підприємства	4
15	Впливає на збільшення національного доходу країни	4
16	Властивості людини	3
17	Енергія людини	2

¹¹² Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. – К., “Знання”, 2001, – 254 с. – С. 47.

¹¹³ Грішнова О.А. Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання / Олена Антонівна Грішнова // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – 2001. – № 3. – С. 20-27.

Продовження табл. 3.3.

1	2	3
18	Розумова (інтелектуальна) праця працівника	2
19	Культура праці людини	2
20	Взаємозамінюваністю працівників	1
21	Мобільність	1
22	Творчість людини	1
23	Трудові зусилля людини	1
24	Особисті риси	1
25	Моральні цінності	1

Оскільки сутність поняття “людський капітал” автори не обмежують рамками належності до факторів виробництва, кількість ознак є великою. Переважна більшість авторів, як свідчать дані табл. 3.3, переконана, що людський капітал – це, в першу чергу, знання і здібності (розумові, інтелектуальні, творчі, фізичні) людини, набуті навички, мотивація, кваліфікація, досвід, здатність приносити дохід та освітній рівень людини. Також автори звертають увагу на те, що людський капітал – це ще й запас здоров’я (тривалість життя) людини, він використовується в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва. На основі продуктивного використання персоніфікованих якісних характеристик виробничих можливостей індивіда у процесі господарської діяльності утворюється його дохід, про що також відмічають автори.

Незначна кількість авторів, характеризуючи поняття “людський капітал”, вважають, що він включає енергію та культуру праці, мобільність, творчість, особисті риси, моральні цінності, трудові зусилля людини, взаємозамінюваністю працівників.

Завдяки поєднанню наведених вище ознак теоретичний зміст людського капіталу у відношенні процесу виробництва змістовно поглиблений.

“В сучасних дослідженнях, – відмічає О.В. Шкурupій, – висвітлені й інші підходи до визначення категорії “людський капітал”. Обґрунтованою й науково доведеною, – вказує вчений, – є ідентифікація категорії за критерієм отримання доходу. Визначений таким чином зміст категорії ґносеологічно походить з неокласичних поглядів щодо сутності капіталу взагалі, згідно з якими поточні інвестиції розцінюються як потенційна можливість отримання від них доходу в майбутньому. За аналогією людський капітал розглядається як джерело зростаючого заробітку та неекономічних задоволень людини”¹¹⁴.

У ряді наукових досліджень людський капітал визначають як

¹¹⁴ Шкурupій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурupій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757. – С. 751.

сукупність витрат, спрямованих на розвиток відтворення потенціалу людини, підвищення якості й покращення функціонування робочої сили¹¹⁵. Такий підхід зумовлений логікою категоріального аналізу, яка виявляє тісний взаємозв'язок понять “капітальні витрати”, “капітал – власність” та “капітал – функція”, а також підводить до трактування поняття “доходи на капітал”.

“Як функція людський капітал, – відмічає О.В. Шкурупій, – визначається можливістю використання у сфері суспільного виробництва властивостей індивіда. У такому випадку інтерпретація людського капіталу здійснюється з позиції поглядів на його роль у процесі виробництва за моделлю “витрати – випуск”, яка є характерною для капіталу, вираженому у речовій формі”¹¹⁶.

Російський вчений Р.І. Капелюшников, дослідивши західні теорії економічного зростання, характеризує людський капітал як запас знань, здібностей і мотивації, що є в кожного. Однак, при визначенні поняття “людський капітал” теоретики економічної думки виділяють його наступні особливості, узагальнені Р.І. Капелюшниковим¹¹⁷:

- людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основоположним фактором економічного зростання;
- формування людського капіталу потребує значних витрат як від самого індивідууму, так і від суспільства в цілому;
- людський капітал може бути накопичений, а саме індивід може набувати певних навичок, здібностей, може покращувати своє здоров'я;
- інвестиції в людський капітал дають своєму власнику, як правило, в майбутньому більш високий дохід. Для суспільства вкладення дають більш тривалий та інтегральний економічний і соціальний ефект;
- інвестиції в людський капітал носять досить довготривалий характер. І якщо інвестиції в людський капітал освіти мають період 12-20 років, то в капітал здоров'я людина здійснює вкладення протягом всього періоду часу;
- людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем

¹¹⁵ Александрова Е.И. Экономическая энциклопедия / Е.И. Александрова, А.В. Аникин, А.И. Архипов, Р.С. Асатрян, В.С. Афанасьев / Институт экономики РАН / Л.И. Абалкин (ред.). – М.: Экономика, 1999. – 1055с. – С. 275.

¹¹⁶ Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурупій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757. – С. 750.

¹¹⁷ Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала / Ростислав Исаакович Капелюшников // Экономика и жизнь. – 2004. – № 22. – С. 31-37.

ліквідності. Крім того, людський капітал не продається і не купується – продаватись можуть тільки послуги, що створюються людським капіталом. Людський капітал є невід’ємним від його носія – людини;

- прямі доходи, що отримуються людиною, контролюються ним самим незалежно від джерела інвестицій;

- від рішення людини, її волевиявлення залежить функціонування людського капіталу. Ступінь віддачі від застосування людського капіталу залежить від індивідуальних інтересів людини, від його матеріальної та моральної зацікавленості, світобачення, від загального рівня її культури.

Російський вчений вперше трактував цей вид капіталу з урахуванням мотивації та енергії індивіда. На це також вказували й такі автори, як Л. Туроу, Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, А.Л. Гапоненко, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Л.П. Керб, А.А. Колосюк, С.Г. Міхнева, Р. Нурєєв, Е.Д. Циренова.

У літературі також автори відмічають, що до складу людського капіталу разом із запасом продуктивних здібностей необхідно включити запас потреб, який є соціальною складовою індивідуального людського капіталу.

Не дивлячись на достатньо глибокі й тривалі дослідження людського капіталу, термінологічної єдності в поглядах учених не існує. В основному можна виділити два напрями у визначенні терміну “людський капітал”:

1. Людський капітал є продуктивною здатністю людини. Так, зокрема Л. Туроу відмічає: “Людським капіталом людей є їх здатність створювати предмети і послуги”¹¹⁸, С. Фішер та Р. Дорнбуш вказують, що людський капітал “є міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності й талант, а також освіту і набуту кваліфікацію”¹¹⁹.

2. Людський капітал ідентичний терміну “робоча сила”. Так, зокрема С.А. Дятлов вказує: “Людський капітал” – це адекватна постіндустріальному стану суспільства епохи НТР форма виразу (організації, функціонування і розвитку) продуктивних сил (якостей, властивостей, здібностей, функцій, ролей людини), що включаються в систему соціально-орієнтованої економіки ринкового типу як провідний елемент суспільного відтворення і вирішального фактора економічного зростання. У лаконічнішому вигляді: людський капітал – це форма виразу продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу”¹²⁰.

Із наведених в таблиці 3.4 визначень, є трактування сутності людського

¹¹⁸ Thurow L. Investment in Human Capital. / L. Thurow. – Belmont. – 1970. – Р. 15.

¹¹⁹ Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. / Г.Г. Сапов (общ.ред.и предисл.), Е.Е. Балашова (пер.). – М. : Дело Лтд, 1995. – 864 с. – С. 303.

¹²⁰ Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. / Г.Г. Сапов (общ.ред.и предисл.), Е.Е. Балашова (пер.). – М. : Дело Лтд, 1995. – 864 с. – С. 10.

капіталу, які відзначаються своєю оригінальністю. Так, зокрема, в підручнику за ред. А.І. Добриніна та Л.С. Тарасевича¹²¹ відмічено, що “Людський капітал – це складна категорія суспільного відтворення, що має системну структурно-функціональну організацію”; Н.П. Марущак, вважає, що людський капітал – це “якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення”¹²²; М.М. Критський відзначає, що “Людський капітал початково виступає як загальна конкретна форма життєдіяльності, що асимілює попередні форми, ..і здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану”¹²³; С.Ю. Роштин та Т.О. Разумова, характеризуючи людський капітал, вказують на “якісну характеристику робочої сили, здатність людини до трудової діяльності”¹²⁴. Щетинін В. вказує на те, що “людський капітал – це особливий різновид трудових ресурсів”¹²⁵; Корицький А.В. відмічає: “людський капітал – це форма виразу виробничих сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою ринкового типу”¹²⁶; Р.С. Чорний вказує: “Людський капітал – це економічна категорія, що характеризує не тільки реалізовані сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людину, але і всі сформовані, накопичені й розвинуті якості індивіда за рахунок інвестицій у людину”¹²⁷.

Фукуяма Ф. вважає, що людський капітал, окрім кваліфікації та знань, охоплює певною мірою і здатність людей спілкуватися між собою, що має важливе господарське значення, а також охоплює всі аспекти суспільного життя. У свою чергу, здатність до спілкування і колективних дій залежить від того, “якою мірою ті чи інші співтовариства дотримуються схожих норм і цінностей та можуть підпорядковувати індивідуальні інтереси окремих осіб інтересам великих груп”¹²⁸.

¹²¹ Экономическая теория. Задачи. Логические схемы. Методические материалы: Учеб. для вузов / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов / А.И. Добрынин (ред.), Л.С. Тарасевич (ред.). – С.Пб. : Питер, 1999. – 435 с. – С. 366.

¹²² Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс]. / Режим доступу: http://www.rusnauka.com/ SND/Economics/ 14_maruschak%20n.p..doc.htm.

¹²³ Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский – Л.: Изд. Ленингр. Ун-та. 1991. – 120 с. – С. 21.

¹²⁴ Роштин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: [учебное пособие] / С.Ю. Роштин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФА-М. – 2000. – 400 с. – С. 276.

¹²⁵ Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // Международная экономика и международные отношения. – 2003. – № 8. – С. 23-24.

¹²⁶ Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: [учебное пособие] / А.В. Корицкий – Новосибирск: Сиб УПК, 2000. – 112 с.

¹²⁷ Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. – № 4 (44). – С. 496-500 – С. 500.

¹²⁸ Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния. – В кн.: Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Фрэнсис Фукуяма / Под ред. В.Л. Иноземцева. –

Вчений Німеччини Х. Бартелс, досліджуючи структуру та основи створення людського капіталу у сільському господарстві, розглядає цей вид капіталу як сукупність економічно значимих здібностей, знань і форм поведінки особистості чи груп особистостей, що застосовуються на практиці¹²⁹.

Одним із офіційних визначень поняття людського капіталу можна вважати його трактування в одному із зарубіжних міжнародних довідкових видань: "Поняття людського капіталу, що застосовується в країнах ринкової економіки означає сукупність досвіду, знань, здібностей та навиків індивідуума, групи людей чи всього населення. Спільно з матеріальним капіталом, людський капітал є найважливішим ресурсом економіки. В сукупності вони визначають матеріальний добробут населення і темпи зростання суспільного продукту. Точні відомості про величину людського капіталу, яким володіє населення країни, могли б полегшити прийняття рішень про оптимальні інвестиції коштів в розвиток освіти та охорони здоров'я. Проте, статистичні виміри людського капіталу стикаються із великою складністю. Поки що доступними є тільки оцінки деяких компонентів людського капіталу, які не виражають його якісних характеристик. У країнах централізованої планової економіки для характеристики трудових ресурсів суспільства застосовується поняття трудового потенціалу, тобто працездатність населення, що характеризується професійним складом робочої сили, рівнем професійної та загальної освіти тощо"¹³⁰.

Можна досить довго цитувати сучасних дослідників людського капіталу, але наведені визначення свідчать, що діапазон підходів до цього поняття досить великий. Проте, через "велич" російської мови в публікаціях вітчизняних і зарубіжних дослідників зустрічається значна кількість термінів, близьких або подібних, які вільно об'єднують різні характеристики процесу використання людського капіталу. Зокрема, це стосується таких термінів, як: людський капітал, людський потенціал, людський актив, людські ресурси, інтелектуальні ресурси, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний актив тощо.

Ми погоджуємось з О.В. Шкурупієм, який відмічає, що "категорія "людський капітал" не може застосовуватися в теоретичному аналізі без урахування ознак належності до індивіда й невід'ємності від нього певних продуктивних властивостей, які дозволяють розглядати людину як носія капіталу"¹³¹.

М.: Academia, 1999. – 189 с. – С. 129.

¹²⁹ Bartels H. Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft / von Hasso Bartels. – Kiel. Wiss.-Verl. Vauk, 1999. – 330 p.

¹³⁰ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любова Іванівна Михайлова – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с. – С. 31-32.

¹³¹ Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурупій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757. – С. 750.

Узагальнені погляди авторів на трактування поняття “людський капітал” свідчать про те, що вони виражають зв’язок між рівнем розвитку працівника та рівнем його продуктивних здібностей (результативності праці). Однак, на наш погляд, особливостями цього поняття є:

а) складовими людського капіталу є 1) знання, навички, творчі здібності зайнятих у виробництві продукції (товарів, робіт, послуг) працівників; 2) капітал інтелектуальний, тобто рівень інтелектуального потенціалу та підприємницької культури, етики організаторів виробництва, підприємців, менеджерів та ін., що свідчить про глибокий підхід до розуміння поля виявлення та реалізації здібностей працівника;

б) ключовим у забезпеченні сталості мотивації до підвищення рівня знань та кваліфікації працівниками є визнання та розв’язання проблеми розподілу додаткового доходу від додаткового ефекту, який забезпечує у виробництві використання людського капіталу.

Проведене дослідження свідчить, що на сьогодні не існує структурованого підходу до використання поняття “людський капітал”, що відноситься до опису можливостей його використання і, якщо не обґрунтувати обмеження термінології, що використовується, то не вдасться встановити його взаємозв’язок з іншими економічними категоріями, а отже й організувати системні дослідження даного явища.

Аналізуючи стан сучасного суспільства, потрібно підкреслити, що інформація є основним елементом в подальшому удосконаленні людського капіталу. Головним виявляється здатність людини працювати з наявною інформацією і створювати нову. У зв’язку з цим змінюється і зміст поняття “людський капітал”.

Людський капітал формується в основному безпосередніми зусиллями свого власника і характеризується такими властивостями (див. рис. 3.9).

Природні властивості та здібності людини не приносить економічного ефекту, але їх поєднання з набутими загальноосвітніми і професійними знаннями, навичками, вміннями формують людський капітал людини, який може використовуватись для створення інтелектуальних продуктів або у виробничій діяльності. Саме освіта, професійна підготовка та перепідготовка, які сприяють отриманню кваліфікації та набуттю практичного досвіду, сприяють підвищенню продуктивності праці та отримання економічних вигод у майбутньому у вигляді доходу людини, підприємству на якому вона працює та збільшувати таким чином національний дохід країни.



Рис. 3.9. Сутність людського капіталу

Трансформація соціуму під впливом науково-технічної революції призводить до появи працівника, на перший план якого виходять такі характеристики, як креативність, здібність до інновацій, високий ступінь адаптації до виробничих технологій, що змінюються, уміння швидко приймати рішення тощо.

У проведеному дослідженні ми виходимо з того, що людський капітал є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, у методологічних підходах до розуміння сутності якого немає однастайності. Враховуючи сказане вище, можна сформулювати таке визначення: людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку і накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і, які доцільно використовувати для одержання корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства та національного доходу країни.

Отже, людський капітал, важливими складовими якого є знання, навички, практичний досвід, інтелектуальна активність, є функціональною складовою інноваційного виробництва та формою реалізації природних і набутих здібностей людини, що використовуються для створення нового, невідомого знання, що забезпечує отримання переваг перед конкурентами. Однак, важливою складовою, яка відрізняє здібності до творчої праці від

здібностей до виконавчої праці, людський капітал від робочої сили, визначає умови і природу процесу “капіталізації” здібностей до праці є саме інтелектуальна активність людини.

Соціально-економічний прогрес суспільства, досягнення в галузі розвитку людини й задоволення її потреб викликає об’єктивну необхідність створення нової, інформаційної концепції людського капіталу. Дослідження в цьому напрямку визначаються тим, що найважливішою закономірністю, яка визначає сучасний постіндустріальний розвиток світового співтовариства є зростаюча роль людини в суспільстві й людського капіталу в економіці.

Зважаючи на велику роль людського капіталу з точки зору складових капіталу підприємства, основним перспективним напрямом у подальших дослідженнях є: розробка робочого плану порядку відображення операцій в первинних документах та на рахунках бухгалтерського обліку, визначення оцінки і відображення в звітності людського капіталу.

3.5. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв’язок категорій

Суспільно-економічний розвиток багатьох країн свідчить, що після глибоких кризових явищ, війн і катаклізмів, які призвели до знищення переважної більшості матеріального капіталу, саме завдяки збереженим суб’єктивним знанням про застосування машин і механізмів, здатності людей отримувати та створювати об’єктивні знання відбувалося відтворення втраченого матеріального багатства.

За своїм характером економіка України є індустріальною та перебуває на етапі переходу до постіндустріального рівня, перспективним напрямом якого є економіка знань, що побудована на людському капіталі.

Теорія людського капіталу стала основою для переосмислення ставлення до сучасних підходів в управлінні персоналом та розмежування понять “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “робоча сила” та “людський капітал”. Людські ресурси розглядаються не лише як ключовий ресурс, який забезпечує конкурентну перевагу компанії, але й як самостійний капітал, що має вартісний вимір.

Вчені застосовують діаметрально протилежні трактування одних і тих же економічних понять і термінів, вводять власні термінологічні симбіози за відсутності належної уваги до обґрунтування їх змісту та доцільності використання.

В науковій вітчизняній літературі, а також серед науковців з країн колишнього Радянського Союзу в останні роки все частіше застосовується та аналізується категорія “людський капітал”, що обумовлено наступними факторами:

- зміна суспільного ладу та отримання незалежності в більшості країн колишнього СРСР сприяли інтеграції економічних досліджень науковців країн із розвинутою ринковою та перехідною економікою, відкрили можливість і доступ до вивчення наукових досягнень тих країн, які уже не одне десятиріччя функціонують у системі ринкової інституціональної економіки та в яких саме людський капітал сприймається та визначається як найважливіший складовий елемент їх національного багатства;

- передумовою результативного наукового співробітництва, інтеграції у світове наукове співтовариство та взаєморозуміння в наукових колах є обов'язкове застосування однозначних термінів та оперування точно визначеними науковими категоріями;

- застосування ще загальноприйнятих у плановій економіці категорій “робоча сила”, “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “кадри”, “персонал” в сучасних умовах не можуть повністю охарактеризувати та оцінити одну із найважливіших складових потенціалу підприємства, який забезпечується наявними людськими ресурсами. Категорія “людський капітал” є більш повною та правомірною для її ширшого застосування при характеристиці та оцінці рівня розвитку особистості, домогосподарства, підприємства, визначеної території, сектору економіки чи держави в цілому¹³².

Наприкінці ХХ ст. відбулося наукове переосмислення цілей і завдань суспільного розвитку. Головним завданням економічних наукових досліджень стало не тільки обґрунтування факторів та умов забезпечення економічного зростання, але й використання його досягнень для розвитку людини. З огляду на це, проблематика дослідження, пов'язаного з конкретизацією та змістовним уточненням таких економічних категорій, як “людський капітал”, “трудовий потенціал”, “трудові ресурси”, “робоча сила” має підвищену актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє стверджувати, що попри наявність праць В. Близнюка, О.А. Грішньої, С.М. Дмитрука, Л.І. Тертичної, І.Л. Латишевої, Е. Лібанової, О.В. Рєвнівцевої, Л. Шаульської та інших вітчизняних і зарубіжних вчених, вимагає подальшого дослідження та уточнення визначення взаємозв'язку між економічними категоріями “людський капітал”, “трудовий потенціал”, “трудові ресурси”, “робоча сила”.

¹³² Михайлова Л.І. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Любов Іванівна Михайлова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2003. – Випуск 8. – С. 223-227.

Метою дослідження є систематизація наукових поглядів на роль людини в економіці, визначення передумов застосування та гомологічність економічних категорій “трудовий потенціал”, “трудові ресурси”, “робоча сила” в межах критеріального поля для оцінки потреби у використанні терміну “людський капітал”.

Аналіз категорії “трудові ресурси” Теоретичні засади для вирішення проблем розвитку людини були закладені досить давно і мають тенденцію до удосконалення відповідно до потреб та вимог кожного етапу розвитку економіки. У світовій економічній науці можна виділити два домінуючих напрями уявлень про розвиток людини – інструментальний і соціальний.

Згідно чинного законодавства трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві.

Аналіз дефініцій “трудові ресурси”, наведено в додатку Р (табл. Р.1-Р.2).

На нашу думку, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні здібності, здатна до трудової діяльності. Для того щоб працювати людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини.

Отже поняття “трудові ресурси” та “людський капітал” не є тотожними. Трудові ресурси потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли знання, уміння, навички, спроможності втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство, тобто, якщо людина має можливість реалізувати себе у суспільному виробництві. Для перетворення трудових ресурсів у людський капітал необхідні певні умови, щоб забезпечити реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності, що мають товарну форму.

Отримання диплома та початок трудової діяльності – це закінчення загальної, попередньої стадії перетворення трудових ресурсів у людський капітал і початок більш спеціалізованого та довготривалого процесу формування людського капіталу на основі набуття професійної кваліфікації та життєвого досвіду. Людський капітал є нематеріальним благом тривалого користування, яке нагромаджується і реалізується внаслідок творчої діяльності людей у часі.

**Аналіз категорії
“робоча сила”**

У літературних джерелах зустрічається поняття “робоча сила”, яке застосовується для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання (Додаток Р, табл. Р.3 – Р.4).

Порівнюючи визначення термінів “робоча сила” і “трудові ресурси”, можна побачити багато спільного між цими поняттями.

На думку Л.І. Михайлової “категорію робоча сила не слід трактувати як сукупність працівників, і вимірювати за допомогою показників зайнятості у виробництві осіб, їх статі, сімейного стану, віку. Ці характеристики відносяться не до самої робочої сили, як сукупності фізичних та духовних здібностей людини, а до її носіїв”¹³³.

Категорію робоча сила зарубіжні економісти застосовували, продовжуючи започатковане Д. Рікардо розуміння, для характеристики економічно активного населення, тобто тих, хто “може і бажає працювати”¹³⁴.

Тривалий час у вітчизняній економічній науці використовувалася категорія “робоча сила”, яка характеризувала участь людини в трудовому процесі й була визначена ще у “Капіталі” К. Маркса.

Маркс К. відмічав, що сама праця – це споживання робочої сили, яка є джерелом і потенціалом праці. “Під робочою силою, або здатністю до праці, ми, – пише К. Маркс, – розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм, жива особа людини, і які вона використовує при виробництві споживчих вартостей”¹³⁵.

З’ясовуючи вартість товару К. Маркс, показав, що робоча сила складається: по-перше, із відтворення, збереження та розвитку здібності до праці уже наявних працівників; по-друге, із виробництва нових робочих сил, що забезпечують відтворення природного вибуття та приріст чисельності працездатного населення, по-третє, із виробництва кваліфікованої робочої сили, тобто, набуття та підвищення працівниками кваліфікації шляхом накопичення практичного досвіду та навчання.

Відповідно до теорії трудової вартості К. Маркса робоча сила як товар має вартість (визначається робочим часом, суспільно необхідним для її відтворення) та споживчу вартість (виражається у здатності товару

¹³³ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах [монографія] / Любов Іванівна Михайлова – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с. – С. 10.

¹³⁴ Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Эренберг Рональд Дж., Смит Роберт С. – М.: Изд-во МГУ. – 1996. – 800 с. – С. 34.

¹³⁵ Маркс К. Капітал Т.1 // К. Маркс, Ф. Енгельс. – Твори. – К.: Держполітвидав УРСР. – 1963. – Т. 23. – 847 с. – С. 165.

задовольняти потребу покупця, тому що роботодавець використовує робочу силу в процесі виробництва, створюючи нові товари, нову вартість. Процес споживання робочої сили – є сама праця).

Викладені К. Марксом підходи є важливими при визначенні ціни праці як здатності людини створювати споживчі вартості, суспільні блага, нові знання тощо.

Застосування категорії “робоча сила” було виправдане не тільки історичними та ідеологічними умовами, але й рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Самі становлення та розвиток індустріальної економіки не вимагали всебічного врахування потреб людини, а отже – і створення умов для її розвитку.

Аналіз категорії “трудовий потенціал” Категорія “трудовий потенціал” має нетривалий період існування в радянській економічній науці. До наукового обігу категорія “трудовий потенціал” увійшла на початок 60-х років ХХ ст., що зумовлене необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП; характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці; вичерпанням місткості категорії “трудові ресурси”. Введення поняття “трудовий потенціал” спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві.

Як доводить Л. Шаульська, передумови активізації досліджень категорії “трудовий потенціал” були пов’язані з розвитком науки, погіршенням демографічних і соціальних умов життєдіяльності. Наукові передумови характеризувались обмеженістю використання традиційних категорій для обґрунтування потенційних можливостей суспільства активізувати і підвищити ефективність трудової діяльності та забезпечення бази для розвитку нового наукового напрямку. Демографічні передумови були зумовлені проявами демографічної кризи радянського суспільства, уповільненням темпів відтворення населення, інтенсивними міграційними процесами; економічні – вимогами забезпечення збалансованості між випереджальними темпами збільшення кількості робочих місць та їх продуктивністю; соціальні – пов’язані з крахом ілюзій невичерпності людського фактора, розумінням важливості соціального розвитку країни¹³⁶.

¹³⁶ Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України [монографія] / Лариса Володимирівна Шаульська / НАН України; Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с. – С. 93-94.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії “трудовий потенціал” (Додаток Р, табл. Р.5).

Визначення, запропоновані науковцями мають суперечливий характер (Додаток Р, табл. Р.6), проте спільним для наведених визначень терміну “трудовий потенціал” є те, що під ним розуміють громадяни працездатного віку, що володіють кількісними і якісними (освітній, професійний і кваліфікаційний рівень, творчий потенціал, професійна, вікова, статева структура) та фізичними і духовними здібностями.

Окрім наведених в табл. Р.6 (Додаток Р) визначень варто вказати на погляд Д.П. Мельничука, який відмічає: “Під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища”¹³⁷.

Близнюк В. доводить, що людський потенціал охоплює не тільки професійно-кваліфікаційні характеристики людини, але в цілому рівень освіченості, креативності, мобільності, ступінь споживчих пріоритетів, можливість адаптуватися до соціально-економічних змін у суспільстві та інші кількісно-якісні характеристики їх носіїв. Крім того, дослідник розрізняє людський потенціал суспільства та особистості й зазначає, що людський потенціал суспільства не є простою сумою потенціалів окремих індивідів, оскільки його варто розглядати як сукупну здатність суспільства до освоєння та осмислення світу, нагромадження знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів і системи прийняття, переробки, використання, відтворення й передачі інформації. Людський потенціал конкретних людей і нації в цілому визначає місце, яке посідає держава у світових економічних відносинах, її вагу і конкурентоспроможність¹³⁸.

“Трудовий потенціал, – відмічає О.А. Грішнова, – є висхідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини”¹³⁹.

Для характеристики здібності керівника В.А. Кісельов застосовує адаптоване ним визначення потенціалу як сукупність специфічних знань і здібностей використовувати їх у щоденній роботі при управлінні

¹³⁷ Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України / Дмитро Петрович Мельничук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231. – С. 231.

¹³⁸ Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 30-34.

¹³⁹ Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. – К., “Знання”, 2001. – 254 с. – С. 11.

підприємством. Одночасно, аналізуючи можливості його збільшення, автор оперує терміном “величина людського капіталу”, ототожнюючи його із категорією потенціалу¹⁴⁰.

Різні тлумачення поняття “трудовий потенціал”, наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості у забезпеченні результативності функціонування підприємств розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів виділяють необхідність врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім і освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров’я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини тощо. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

“Запровадження в наукову думку поняття “трудовий потенціал”, – відмічає Р.С. Чорний, – означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу”¹⁴¹.

З виникненням концепції трудового потенціалу зросла кількість досліджень, спрямованих на пошук шляхів підвищення трудової активності, розроблялися системи стимулювання ефективнішого використання трудового потенціалу, зріс інтерес до мотиваційних теорій управління працею. Людина розглядалась як активний учасник виробничого процесу.

На відміну від поняття “трудові ресурси” категорія “трудовий потенціал” є значно ширшою та відображає не лише загальну чисельність працездатного населення, але і їх якісні та кількісні характеристики, такі як професійно-освітній рівень, освіта, професіоналізм та ін., що відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах.

Людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу, оскільки виражає ті якості людини, які, за певних обставин приносять дохід його власнику.

¹⁴⁰ Кісельов В.А. Підготовка керівних кадрів в АПК / В.А. Кісельов // Економіка АПК. – 2001. – № 4. – С. 39-42.

¹⁴¹ Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Р.С. Чорний // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України”, 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 425.

Роль наукової категорії “трудовий потенціал” має полягати у характеристиці того, наскільки певне поєднання складових працездатності людини є цінним у ракурсі того чи іншого виду суспільно-корисної праці за конкретних умов трудової діяльності.

Отже, найважливішим завданням функціонування збалансованої системи розвитку людського капіталу є формування трудового потенціалу.

Шкурупій О.В. вводить поняття “людський потенціал”, під яким розуміє “сукупність функціональних якісних властивостей, притаманних людині як носію робочої сили, що визначають можливість її самореалізації у певній сфері діяльності”¹⁴². На думку дослідника, продуктивним, діючим елементом виробничих відносин, тобто капіталом, людський потенціал стає за умови його включення в суспільне виробництво.

Ми не погоджуємось із думкою Л. Безтелесної, яка відмічає, що паралельно існували категорія “трудовий потенціал”, яка використовувалась вітчизняними вченими і категорія “людський капітал”, яка була запроваджена західними економістами, проте мала ідентичний зміст. “Тоді, коли нашими вченими розроблялася категорія “трудовий потенціал”, спрямована на визначення можливостей та оцінки характеристик населення щодо трудової діяльності, – відмічає Л. Безтелесна, – західні економісти розглядали людину як головний ресурс економіки і вивчали напрями забезпечення зростання її продуктивності, а тому ввели до наукового обігу поняття “людський капітал”. Паралельне існування різних економічних категорій було не випадковістю, а абсолютно виправданою обставиною, яка відображала використання різних механізмів забезпечення однієї й тієї ж мети – економічного зростання”¹⁴³.

Інвестування в трудовий потенціал переходить у категорію “людський капітал” та забезпечує отримання доходу і виконувати виробничу функцію.

Проводячи порівняльний аналіз понять “потенціал людини ” і “трудовий потенціал”, пропонуємо розглядати потенціал людини як природні здібності, тобто сукупність різних якостей (здоров'я, талант, творчий потенціал), що визначають особистість. Здібності людини працювати визначаються передусім величиною її трудового потенціалу як сукупності набутих властивостей (знань, навичок, вмінь), які в результаті матеріальних і нематеріальних інвестицій, наявності мотивацій, досвіду та кваліфікації перетворюються в людський капітал.

¹⁴² Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурупій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757 – С. 754.

¹⁴³ Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4-12. – С. 5.

Трудовий потенціал тільки частково являє собою те, що дано людям від народження, значною ж мірою він формується і розвивається у процесі соціалізації особистості. Наявний, сформований трудовий потенціал залежно від умов може розкриватися, реалізовуватися по-різному. Існування безробіття, неповної зайнятості в розвинутих країнах свідчать про недовикористання їх людського потенціалу. Отже, реалізація людського капіталу в економіці є формою використання трудового потенціалу.

Отже, людський капітал, як зумовлена виробничим процесом форма продуктивних властивостей людини, має наступні стадії формування (рис. 3.10).



Рис. 3.10. Взаємозв'язок потенціалу людини, трудового потенціалу і людського капіталу (схема стадійного підходу до визначення категорії "людський капітал")

Потенційні можливості людини (тобто трудовий потенціал) формуються, набувають певної завершеної форми, адекватної існуючому рівню соціально-економічних відносин, й приймають вигляд людського капіталу готового до використання у сфері виробництва.

Невикористані на певний час складові працездатності людини не приносять їй доходу, вони можуть розглядатися з позицій структурних одиниць людського капіталу, а його загальна структура може бути охарактеризована шляхом визначення співвідношення активних і латентних одиниць, зафіксованого протягом певного часу. Важливість останнього обґрунтовується тим, що складові людського капіталу змінюють домінуючу форму існування, що обумовлено періодичністю їх використання у сфері суспільно-корисної праці в певний проміжок часу.

Високий рівень трудового потенціалу є передумовою максимальної активізації складових людського капіталу. Тобто при узгодженому і збалансованому розвитку складових людського капіталу з'являються можливості для його практичного застосування з метою повернення інвестицій та отримання максимального доходу.

Можливість оцінки трудового потенціалу у часовому горизонті майже відсутня, оскільки неможливо простежити динаміку якостей людини, коли протягом певного часу вони забезпечують отримання доходу та зростання продуктивності праці.

Якщо зовнішнє середовище перешкоджатиме реалізації сформованих у результаті інвестицій знань, досвіду та мотивацій індивідів, то вони не зможуть бути охарактеризовані як складові людського капіталу, оскільки рівень віддачі від них буде мінімальним. Нереалізованим залишиться і трудовий потенціал, наявність якого визнається апріорі, адже людський капітал сформовано, хоча і не використано.

Трудовий потенціал є ознакою, яка містить інформацію щодо ефективності збалансованості складових елементів певної сукупності. Як правило, така інформація характеризує перспективи перетворення сукупності у систему – систему взаємопов'язаних елементів як єдине ціле, що функціонує на принципах емерджентності та синергізму.

Інвестиції в загальну, професійну і спеціальну освіту, формування професійних навичок, професійну підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації створюють людський капітал. Підвищення розумових і фізичних здібностей працівника, внаслідок здійснених людиною і підприємством, на якому вона працює, інвестицій є інструментом прагматичної діяльності людини, що передбачає швидке повернення вкладених коштів та їх відтворення в інтересах того, хто виступає замовником, споживачем підготовлених кадрів. Тобто існує безпосередній зв'язок між інвестиціями в людський капітал і продуктивністю праці. Примноження людського капіталу сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва, одночасно відбувається збільшення доходів працівника та підприємства.

Трудовий потенціал переходить із пасивної форми в активну, тобто в людський капітал, який характеризується реалізацією своїх сукупних продуктивних здібностей (таланту, знань, навичок, мотивації до праці та ін.), що їй притаманні та нагромаджені самостійно або розвинуті внаслідок інвестування. На нашу думку, соціально-економічним підґрунтям цього процесу є приведення в дію вже оновленого завдяки інвестиціям і більш якісного людського капіталу.

Категорія “людський капітал” виникла в ринковій економіці не лише як новий підхід до встановлення значення людини в суспільно-виробничому процесі, але й зростає значення інтелектуальної діяльності людини у відтворенні суспільного життя, визнанні необхідності та високої ефективності інвестицій у людину.

“Людський капітал” є більш повною та правомірною категорією для її ширшого застосування при характеристиці та оцінці рівня розвитку людини, підприємства чи держави в цілому.

*Аналіз категорії
“людський
фактор”*

Наступним етапом у розвитку уявлень про місце та роль людини в суспільстві, удосконалення відносин між ними стало використання в економіці в 40-х рр. XX ст. терміну “людський фактор”, який міцно увійшов до управлінської діяльності.

В економічному словнику 1989 року за ред. Ю.А. Белка відмічено “Людський фактор в умовах соціалізму – багатобічна (виробнича, соціальна, політична, ідеологічна та ін.) діяльність працівників, які на чолі з Комуністичною партією виступають революційно-перетворюючою силою суспільства, носіями нових економічних, соціальних і політичних відносин, які виражають повновладдя народу”¹⁴⁴.

В економічному словнику 1999 року за ред. Б.А. Райзберга та Л.Ш. Лозовського під людським фактором розуміють “роль, яку відіграють люди в економіці, облік психології поведінки людей як виробників, споживачів, керівників”¹⁴⁵. Людина не розглядається як “кількісний ресурс”, “пасивний потенціал” або “фактор виробництва”, акцент робиться на активну роль людини як першопричини, рушійної сили, що прийшла на зміну індустріальному типу економічного зростання і визначила пріоритет інтелекту та наукових знань людини.

Ринкові умови ставлять нові вимоги до людини як носія більш високого рівня кваліфікації та індивідуальних здібностей. Тобто, виникає необхідність визнання працівника активним партнером у відносинах з роботодавцем і економічним агентом, який цінує свої здібності, має інтереси та мотиви до праці.

До середини 70-х р. XX ст. індустріальний тип виробництва вичерпав всі резерви, зросла актуальність творчої праці людини-новатора, носія інтелектуальних ідей, затвердився інформаційний тип виробництва з мережевою організацією праці, виник інноваційний прибуток.

¹⁴⁴ Краткий экономический словарь. [под ред. Ю.А. Белика и др.] – 2-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1989. – 399 с. – С. 373.

¹⁴⁵ Райзберг Б.А. Учебный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с. – С. 385

Модернізація бізнес-процесів з переходом в інформаційну епоху вплинув на появу нематеріального продукту. При цьому незначною була частка ручної праці, але головну роль відігравала розумова праця і знання.

Ринок став “вимірювальним пристроєм” оцінки праці людини, як у сфері створення матеріальних об'єктів, так і у сфері розумової праці у вигляді управлінських рішень.

Конкуренція на світовому ринку відбувається на рівні ідей, інформації і знань, а успіх стає можливим тільки за рахунок напряму інтелектуального потенціалу всієї організації на підвищення рівня її конкурентоспроможності в умовах реструктуризації і комп'ютеризації.

Недооцінка людського фактора призводить до збільшення числа конфліктів на виробництві, підвищення плинності кадрів, збоїв у роботі. Використання людського фактора, особових мотиваційних особливостей людей, призводить до отримання значного економічного ефекту без додаткових витрат.

Процес праці виконує одночасно конкретно-продуктивну і загальносоціальну функції, направлені на досягнення перспективних творчих результатів. Тому людський фактор визначає рівень ефективної роботи за принципом “продуктивність – від людини”, а також є основою розвитку науково-технічного і соціального прогресу.

Основні засоби активізації людського фактора зображені у взаємодії на рис. 3.11.

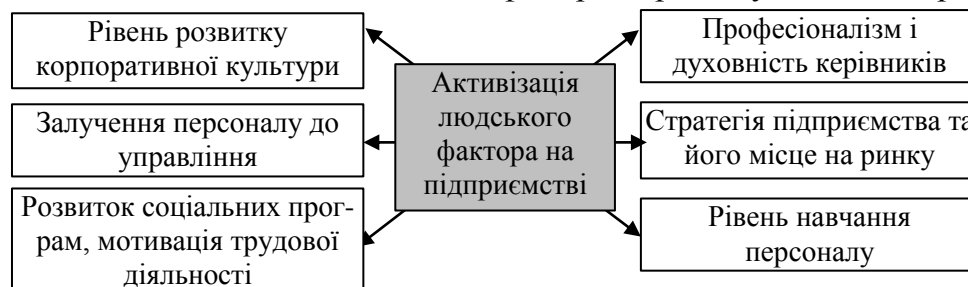


Рис. 3.11. Складові активізації людського фактора на підприємстві¹⁴⁶

Проблемою організації та її мотиваційної діяльності є проблема активізації людського фактора. Організація чекає від працівника якісного виконання роботи, що приносить гарантований дохід.

Уміла експлуатація знань підприємства передбачає перетворення знань у новий продукт, технологію, якість організації праці, зростання продуктивності праці та зниження витрат.

Закономірний розвиток науки супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання основним стратегічним ресурсом людського капіталу передбачає перехід до визнання

¹⁴⁶ Франсис Ж. Гуияр Преобразование организации / Франсис Ж. Гуияр, Джеймс Н. Келли. – М.: Дело, 2000. – 376 с.

людини (індивіда) виробником і споживачем соціально-економічної системи. Вирішення проблем соціального прогресу суспільства і людини, зокрема, забезпечує соціально-економічний розвиток, що базується на відтворенні людського ресурсу.

В економічній теорії в різні періоди з різною інтенсивністю для пояснення природи процесу відтворення людського капіталу використовувалися поняття “робоча сила”, “трудові ресурси”, “людський фактор”, “трудовий потенціал”, що виражали зміни ролі та місця людини в економічній системі суспільства. Проте загальна спрямованість розвитку уявлень про людину свідчить про необхідність виникнення категорії “людський капітал”.

Аналізуючи концептуальні положення у розвитку світової економічної думки, можна зробити висновок, що перераховані вище категорії у своїй сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце та роль людини у виробництві та суспільному житті. Поява нових понять, які характеризують зростання ролі людини у виробництві й суспільстві, не означає відмирання старих, оскільки кожна з перерахованих категорій має своє призначення.

Наведені в літературі визначення терміну “людський капітал” такого ж змісту розширюють і поглиблюють розуміння понять “робоча сила”, “трудові ресурси”, “людський фактор”, “трудовий потенціал”, оскільки вони не обмежують якості працівника лише здатністю до праці та вимогами до працездатного віку, а розглядають їх як “запас”, від якого його власник отримує дохід, підприємство – прибуток, а країна – національний дохід. Проте, приріст доданої вартості для її власника відбувається не лише при наявності, але й при використанні у трудовому процесі своїх здібностей.

Обов’язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що забезпечує отримання доданої вартості й знаходить своє відображення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні його доходу, а також прибутку роботодавця та національного доходу країни.

Отже, соціально-економічною категорією, похідною від таких категорій, як “робоча сила”, “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “людський фактор”, “людські ресурси” є “людський капітал”. Він є їх виявом у процесі капіталізації вартості робочої сили, її особливих якостей, притаманних конкретній людині.

Подальше опрацювання окресленого кола питань є важливим, перспективним та актуальним як в плані теоретичних досліджень, так і в розрізі внесення коригувань у практику формування, використання, оцінки та необхідності відображення в бухгалтерському обліку людського капіталу.

3.6. “Нематеріальні активи”, “інтелектуальна власність”, “інтелектуальний капітал” та “людський капітал” як об’єкти бухгалтерського спостереження

У країнах з розвинутою ринковою економікою, де нематеріальні активи отримали широке застосування, їх частка у складі майна окремих фірм є значною, іноземні корпорації практикують введення у штат фахівців, що спеціалізуються в управлінні нематеріальними активами.

Сьогодні спостерігається зростання не тільки вартості, але і частки нематеріальних активів як у складі необоротних активів, так і у вартості всього майна вітчизняних підприємств, що сприятливо впливає на розвиток секторів економіки України. Проте, не дивлячись на постійне зростання питомої ваги нематеріальних активів, значна частка їх складових не відображається в бухгалтерському обліку, що не є позитивним для розвитку національної облікової системи.

Інформування інвесторів про наявність у компанії нематеріальних активів є однією з серйозних проблем бухгалтерського обліку. “Стаття балансу, яка об’єднує нематеріальні активи, – відмічає проф. Н.М. Малюга, – є найбільш незрозумілою та специфічною”¹⁴⁷.

Сучасна фінансова звітність критикується з боку інвесторів, аналітиків і менеджерів за те, що в ній відсутня інформація про всі складові нематеріальних активів, які виступають ключовими факторами вартості компаній.

Незважаючи на те, що питання методики й організації бухгалтерського обліку нематеріальних активів постійно розробляються та зумовлюють розробку відповідних стандартів і положень. Нематеріальні активи є одним з найскладніших об’єктів вітчизняної методології бухгалтерського обліку, що пов’язано з частковою або повною невирішеністю наступних питань:

1) недостатнє опрацювання законодавчої бази, відсутність чіткого порядку визначення і різне тлумачення терміну “нематеріальні активи” в економічній літературі;

2) відсутність єдиної економічної класифікації нематеріальних активів;

3) проблема визнання об’єкту нематеріальним активом;

4) складність практичного застосування методик оцінки різних об’єктів інтелектуальної власності;

¹⁴⁷ Малюга Н.М. Шляхи удосконалення оцінки в бухгалтерському обліку: теорія, практика, перспективи / Наталія Михайлівна Малюга. – Житомир: ЖІТІ, 1998. – 384 с. – С. 172.

- 5) недостовірна облікова інформація про наявність і рух нематеріальних активів;
- 6) невизначеність строків служби окремих видів нематеріальних активів;
- 7) складність відображення операцій з нематеріальними активами в бухгалтерському обліку.

Невирішеність зазначених питань призводить до того, що при управлінні підприємством нематеріальні активи часто не розглядаються як активи взагалі та не враховуються як один з важливих факторів діяльності підприємства.

Практичне використання підприємствами нематеріальних активів зумовлює проведення наукових досліджень щодо розкриття економічної сутності нематеріальних активів, подальшого розвитку їх облікового відображення. На особливу увагу, на нашу думку, заслуговує наукове обґрунтування складу нематеріальних активів, адже відсутність їх класифікації може призвести до викривлення величини майна, а отже до неадекватної величини власних оборотних коштів та інших показників фінансового стану підприємства. Ця обставина не дозволяє зовнішнім і внутрішнім користувачам отримати необхідну та достовірну інформацію з питань інвестицій, менеджменту та інших аспектів функціонування суб'єктів господарювання.

Знання, професійний досвід персоналу та менеджменту, бренди, лояльність клієнтів є, як правило, специфічними нематеріальними активами, на створення яких компанії витрачають величезні кошти. У вітчизняній практиці такі об'єкти нематеріальних активів фактично не враховані як унаслідок недосконалості нормативно-правової бази, так і через відсутність досвіду управління цим специфічним видом капіталу.

Ми погоджуємось з думкою проф. М.С. Пушкаря, який відмічає: “Ідеї та здібності швидко навчатися – це та нова валюта, яку не можна відчутти, як гроші, оскільки вони нематеріальні, але здатні переводити інші ресурси підприємства з латентного в активний стан. Ідеї пов'язані з генеруванням нематеріальних активів, які стануть рушійною силою нової економіки, що ґрунтується на знаннях”¹⁴⁸.

За останні роки проблемі обліку нематеріальних активів та їх складових теоретики і практики почали приділяти більше уваги, що знайшло відображення у вітчизняних та зарубіжних публікаціях.

¹⁴⁸ Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку: [монографія]. / Михайло Семенович Пушкар – Тернопіль: Карт – бланк, 2007. – 152 с. – С. 66.

Серед зарубіжних дослідників можна виділити праці: В.А. Березовського¹⁴⁹, М. Вітцеля¹⁵⁰, І. Рооса¹⁵¹, Л. Едвінссона¹⁶¹, М. Мелоуна¹⁵², М. Уорнера¹⁵⁰, І.В. Іванова¹⁶², В.В. Баранова¹⁶², Г.І. Лисака¹⁶², О.В. Кірсанова¹⁵³, Д. Андріссена¹⁵⁴, Р. Тіссена¹⁵⁴, Б. Лева¹⁵⁵ та ін., серед вітчизняних: М.С. Пушкаря¹⁵⁶.

Не дивлячись на загальне визнання інформації як природи цих активів їх трактування є неоднозначним. Кожен автор має власну точку зору, використовуючи при цьому такі терміни, як “інтелектуальний капітал”, “інтелектуальний актив”, “інтелектуальна власність”, “невідчутні активи”, які мають неоднозначне трактування.

Існуючі відмінності у підходах до трактування наведених понять залежать від сфери їх використання, оскільки юристи використовують поняття “інтелектуальна власність”, менеджери та маркетингологи – “інтелектуальний капітал”, а бухгалтери та економісти – “нематеріальні активи”. Проте, всі вони зводяться до невідчутного матеріального забезпечення майбутніх вигод.

У переважній більшості праць зустрічається багатоваріантність трактування, наведених понять, що викликає труднощі при проведенні та побудові загальнотеоретичного підходу досліджень. При цьому основний акцент в зазначених працях робиться або на дослідженні інформаційних ресурсів та інформаційних потоків підприємства, або на відносинах прав власності з приводу засобів і продуктів інтелектуальної діяльності суб’єктів господарювання.

Питання визначення сутності нематеріальних активів, інтелектуальної власності, інтелектуального капіталу, невідчутних активів, людського капіталу, їх природи і місця в системі управління та формування фінансових результатів підприємства вимагають чіткого наукового визначення.

¹⁴⁹ Березовский В.А. Совершенствование учета и анализа нематериальных активов в условиях формирования экономики инновационного типа / В.А. Березовский, В.Б. Гурко. – Мн.: Мисанта, 2006. – 131 с.

¹⁵⁰ Уорнер М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке [пер. с англ.] / М. Уорнер, М. Витцель. – М.: Добрая книга, 2005. – 296 с.

¹⁵¹ Роос И. Интеллектуальный капитал. Вы можете управлять тем, что можете измерить / И. Роос // Маркетинг. – 1998. – № 4. – С. 75-79.

¹⁵² Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / L. Edvinsson, M. Malone. – N. Y.: Harper Business, 1997. – Р. 10-12.

¹⁵³ Высокотехнологические предприятия в эпоху глобализации. / И.В. Иванов, В.В. Баранов, Г.И. Лысак, О.В. Кирсанов. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 416 с.

¹⁵⁴ Андриссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов [пер. с англ.] / Д. Андриссен, Р. Тиссен. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2004. – 304 с.

¹⁵⁵ Барух Л. Нематериальные активы: управление, измерение, отчетность / Лев Барух. – М.: КВИНТО-КОНСАЛТИНГ, 2003. – 240 с.

¹⁵⁶ Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку: [монографія]. / Михайло Семенович Пушкар. – Тернопіль: Карт – бланк, 2007. – 152 с.

Зважаючи на сферу застосування та різноплановість зазначених категорій, невирішеними залишаються питання щодо їх розмежування в бухгалтерському обліку.

Мета дослідження полягає у встановленні фундаментального взаємозв'язку та проведенні розмежування між поняттям “людський капітал” та іншими спорідненими категоріями, такими як “нематеріальні активи”, “інтелектуальна власність” та “інтелектуальний капітал”.

<u>Аналіз термінів “капітал”, “активи”, “ресурси”</u>	У багатьох літературних джерелах такі поняття як “нематеріальний капітал”, “нематеріальні активи” і “нематеріальні ресурси” ототожнюються, хоча між ними існують відмінності.
---	---

Проаналізуємо сутність таких понять як “активи”, “капітал”, “ресурси”, які наведені в довідковій літературі (Додаток С, табл. С.1).

У міжнародних і національних стандартах фінансової звітності активи трактуються як ресурси, що контролюються підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, призведе до отримання економічних вигод в майбутньому (Закон “Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні”, ст. 1)¹⁵⁷.

Узагальнення наведених у довідковій літературі дефініцій “активи”, “капітал”, “ресурси” (Додаток С, табл. С.2) свідчать, що в переважній більшості джерел ознакою:

1) **активів** – є їх право власності на них підприємства, що контролюються ним і приносять в майбутньому економічні вигоди;

2) **капіталу** – є загальна вартість активів (ресурсів), що використовуються при виробництві продукції (товарів, робіт, послуг) і приносять (створюють) додану вартість;

3) **ресурси** – є запаси в матеріально-речовій формі, що використовуються підприємством, є джерелом його доходів.

На нашу думку, термін “ресурси” в економічній літературі використовується як фундаментальне поняття економічної теорії, а на рівні підприємства ресурси – це засоби виробництва (засоби та предмети праці), що використовуються підприємством та забезпечують йому стабільну роботу.

Якщо порівняти визначення термінів “активи” і “капітал”, то можна відмітити, що в довідковій літературі часто ці поняття ототожнюють або трактують як складові балансу, що свідчить про бухгалтерський підхід до їх трактування.

¹⁵⁷ Великий словник бухгалтера / [уклад. В. Кузнєцов, О. Михайленко]. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Х.: Фактор, 2005. – 532 с. – С. 12-13.

У праці О.М. Галагана¹⁵⁸ зроблено посилання на дослідження Ф. Бести, який відмічав, що капітал наведений в активі балансу, а пасив є планом розподілу цього капіталу за цільовим призначенням. У підручнику за редакцією проф. Я.В. Соколова відмічено, що “бухгалтери асоціюють актив балансу з капіталом”¹⁵⁹. У зарубіжній літературі також відмічено “те, що економісти і юристи іменували капіталом, бухгалтери називали активами”¹⁶⁰.

При трактуванні понять “активи” і “капітал” зробимо посилання на виділені в дисертаційній роботі С.Ф. Легенчука¹⁶¹ дві концепції обліку інтелектуальних активів підприємства в умовах України (рис. 3.12).

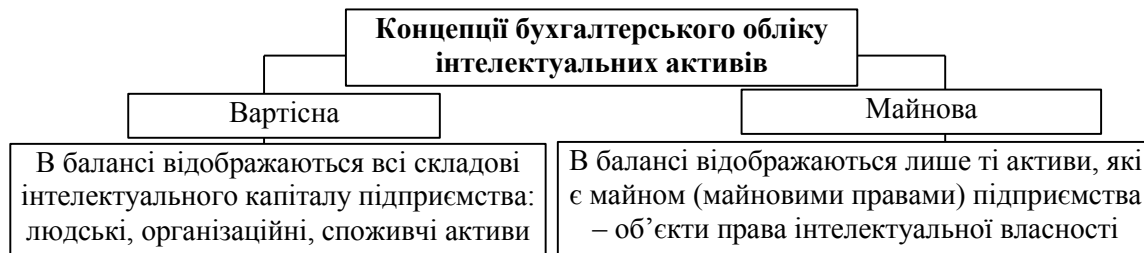


Рис. 3.12. Концепції бухгалтерського обліку інтелектуальних активів

Застосовуючи наведені концепції до понять “активи” і “капітал” ми виходимо саме із майнової концепції, тобто під терміном “**активи**” ми розуміємо сукупність майна, що є власністю підприємства та має грошову оцінку; термін “**капітал**” ми розуміємо як основний фактор створення вартості у вигляді товарів, послуг, інтелектуального продукту, а також результати інтелектуальної, творчої діяльності людини та втілений в людях потенціал (у формі освіти, знань, досвіду), що забезпечує одержання підприємству економічних вигод у майбутньому.

Отже, категорію “капітал” можна пояснювати з двох позицій:

1. При поясненні сутності капіталу до уваги приймаються об'єкти, закріплені в правовій базі країни та можуть бути оцінені. Така позиція з юридичного погляду є підтвердженням і систематизацією практичної діяльності підприємств постіндустріальної економіки.

2. При поясненні сутності капіталу до уваги приймаються його економічний зміст та функції. Така позиція з економічної точки зору є потребою майбутнього вираження конкурентоспроможності підприємств.

¹⁵⁸ Галаган А.М. Основы общего счетоведения / А.М. Галаган. – М.: Изд-во Наркомторга СССР и РСФСР, 1928. – 436 с. – С. 215.

¹⁵⁹ Бухгалтерский учет: Учебник / И.И. Бочкарева, В.А. Быков и др.; [Под ред. Я.В. Соколова]. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 768 с. – С. 36.

¹⁶⁰ Мэтьюс М.Р. Теория бухгалтерского учета: Учебник / М.Р. Мэтьюс, М.Х.Б. Перера [Пер. с англ. под ред. Я.В. Соколова, И.А. Смирновой]. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1999. – 663 с., с. 274

¹⁶¹ Легенчук С.Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: Дис. ...кандидата екон. наук: 08.06.04 / Легенчук Сергій Федорович – Житомир, 2006. – 264 с. – С. 105-106.

Найбільш доцільним і виправданим є поєднання обох позицій, що забезпечить реалізацію економічної сутності капіталу з метою практичного розширення правової бази з появою нових об'єктів нематеріальних активів. Проте, пріоритетним є пояснення сутності капіталу з економічної точки зору, що зумовлено розширенням змісту цієї категорії та включенням не лише сукупності об'єктів, на які може поширюватись юридично закріплена власність на результати інтелектуальної праці та засобу інтелектуальної творчості, але й особисті якості людини, власність на яких юридично не може бути закріплена зважаючи на їх нематеріальну властивість і невідчужуваність від юридичних та фізичних осіб.

З урахуванням цього відмітимо, що по відношенню до нематеріального капіталу, термін “активи” використовується лише в переносному, розширеному значенні слова, оскільки в даному випадку часто йдеться про ресурси, якими насправді неможливо володіти в правовому відношенні та вартість яких не піддається грошовій оцінці, але які призводять до економічних вигод у майбутньому.

На наш погляд, нематеріальним капіталом є сукупність активів підприємства, які можуть бути використані для створення вартості. При цьому на частину нематеріального капіталу, яку можна оцінити в грошових одиницях, підприємство має право власності, тобто є ідентифікованими активами. Частина цих активів має характер інтелектуальної власності, тобто захищена відповідно до норм правової бази.

Проаналізуємо, які складові капіталу виділено в літературних джерелах (Додаток Т, табл. Т.1). Переважна більшість дослідників (Додаток Т, табл. Т.2) виділяють три складові капіталу: матеріальний, фінансовий та нематеріальний. Вважаємо, що застосування такого поділу в бухгалтерському обліку є правильним, проте, фінансовий та нематеріальний, на нашу думку, утворюють “невідчутний капітал”. Цей термін дослідники почали використовувати починаючи з 1962 р., після опублікування праці Л. Баруха “Intangibles: Management, Measurement and Reporting”, до появи термінів “інтелектуальний капітал” та “інтелектуальна власність”. В бухгалтерському словнику за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця відмічено: “Активи невідчутні – засоби підприємства, які не мають відчутного матеріального змісту (термін запроваджений МСБО)”¹⁶².

Вважаємо, що невідчутний капітал – це потенційні активи, що не мають відчутної (матеріальної) субстанції, використання яких призведе до

¹⁶² Бухгалтерський словник. / [за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця]. – Житомир: ПП “Рута”, 2001. – 224 с. – С. 10.

отримання економічних вигод у майбутньому (зменшення витрат чи збільшення доходів).

Крім того, фінансовий капітал за своєю природою також є невідчутним капіталом, однак від нематеріального капіталу він відрізняється монетарністю.

*Аналіз категорії
“нематеріальні
активи”*

При переході до ринкових відносин основні фонди були перейменовані в основні засоби (від політекономічного поняття “засоби виробництва”), і до них було додано нове бухгалтерське поняття – “нематеріальні активи”, для якого характерна відсутність відчутної форми, довгостроковість використання і здатність приносити дохід.

В Україні вперше термін “нематеріальні активи” був введений у 1988 р. і закріплений офіційно в бухгалтерському обліку та звітності в Україні з прийняттям постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Україні” (№ 250 від 03.04.1993 р.).

Проф. В.Ф. Палій¹⁶³ та проф. Е.С. Хендріксен¹⁶⁴ визначають надуманість поняття “нематеріальні активи”, що пояснюється відсутністю чіткої межі, що відокремлює їх від витрат майбутніх періодів.

Особливу складність представляє тлумачення дефініції “нематеріальні активи”, оскільки серед учених не склалося єдиної думки (Додаток У, табл. У.1).

Узагальнення наведених визначень поняття “нематеріальні активи” (Додаток У, табл. У.2) свідчить про те, що переважна більшість авторів під нематеріальними активами розуміють активи довгострокового користування^{165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173}, що не мають матеріально-

¹⁶³ Палій В.Ф. Современный бухгалтерский учет / Виталий Федорович Палій. – М.: Изд-во “Бухгалтерский учет”, 2003. – 792 с. – С. 123.

¹⁶⁴ Хендриксен Э.С. Теория бухгалтерского учета / Э.С. Хендриксен, М.Ф. Ван Бреда: [пер. с англ.] / [Под ред. проф. Я.В. Соколова]. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 576 с. – С. 396.

¹⁶⁵ Березовский В.А. Совершенствование учета и анализа нематериальных активов в условиях формирования экономики инновационного типа / В.А. Березовский, В.Б. Гурко. – Мн.: Мисанта, 2006. – 131 с.

¹⁶⁶ Большой бухгалтерский словарь / [под ред. А.Н. Азриляна]. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.

¹⁶⁷ Борова Л. Учет нематериальных активов / Л. Борова // Консультант бухгалтера. – 2001. – № 6. – С. 3-8.

¹⁶⁸ Бухгалтерский (финансовый) учет: учет активов и расчетных операций: учеб. пособие [В.А. Пипко, В.И. Бережной, Л.Н. Булавина и др.]. – М.: Финансы и статистики, 2002. – 416 с.

¹⁶⁹ Бухгалтерський словник. / [за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця]. – Житомир: ПП “Рута”, 2001. – 224 с.

¹⁷⁰ Бухгалтерский учет в торговле: Учебник / [Л.Ф. Жилинская, Е.В. Ильющенко, В.В. Кожарский и др.]; под общ. ред. В.В. Кожарского. Мн. Экоперспектива, 1999. – 680 с.

¹⁷¹ Вальдайцев С.В. Нематериальные активы в науке: оценка и использование / С.В. Вальдайцев, ПН. Завлин, Л.Э. Миндели // Бюллетень ВАК России. – 1997. – № 2. – С. 2-3.

¹⁷² Голощапов Н.А. Словарь-справочник аудитора. / [под ред. В.И. Осипова] – М.: “Экзамен”, 1999. – 384 с.

речової форми^{174, 175, 178, 179, 174, 175, 182} і приносять в майбутньому економічну вигоду у вигляді доходу^{174, 175, 176, 177, 180, 182, 176, 177}. Ряд авторів вказують на те, що нематеріальні активи можуть мати як грошову, так і умовну оцінку та володіють здатністю до відчуження.

Для застосування поняття “нематеріальні активи” необхідно обґрунтувати доцільність введення цієї категорії в облікову методологію. Використання в обліку поняття “нематеріальні активи” зумовлює виділення окремих його складових, що знайшли і не знайшли облікове відображення у складі активів підприємства.

У праці¹⁷⁸ Н.А. Лесневська відзначає, що відсутність у нематеріальних активів матеріально-речової форми часто призводить до помилкового визначення їх сутності. Проте в активі балансу вже існують статті, що є нематеріальними, наприклад, дебіторська заборгованість, витрати майбутніх періодів, тому при визначенні нематеріальних активів необхідно врахувати і додаткові їх характеристики.

На думку В.А. Березовського та В.Б. Гурко акцент, який роблять автори при визначенні сутності нематеріальних активів на витратному принципі ідентифікації нематеріальних активів “звужує аспект аналізу, оскільки не можна ставити питання про наявність або відсутність активу в залежність від фактично понесених витрат”¹⁷⁹.

На умовну вартість і складність грошового виразу вартості об’єктів нематеріальних активів вказують Л.І. Кравченко¹⁸⁰, Н.І. Ладутько¹⁸¹, І.П. Фаминський¹⁸², Л.З. Шнейдман¹⁸³.

¹⁷³ Сапего И. Нематериальные активы как объект бухгалтерского учета / И. Сапего // Бухгалтерский учет и анализ. – 2002. – № 2. – С. 17-23.

¹⁷⁴ Загородній А.Г. Фінансовий словник. / [уклад. А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко]. – [2-е видання, виправлене та доповнене]. – Львів: Видавництво “Центр Європи”, 1997. – 576 с.

¹⁷⁵ Палий В.Ф. Финансовый учет: [учебное пособие] / В.Ф. Палий, В.В. Палий – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2001. – 672 с.

¹⁷⁶ Бухгалтерский (финансовый) учет: учет активов и расчетных операций: учеб. пособие [В.А. Пипко, В.И. Бережной, Л.Н. Булавина и др.]. – М.: Финансы и статистики, 2002. – 416 с.

¹⁷⁷ Внешнеэкономический токовый словарь [под ред. И.П. Фаминского]. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.

¹⁷⁸ Лесневская Н.А. Методика учета нематериальных активов в международной практике / Н.А. Лесневская // Консультант бухгалтера. – 2001. – № 6.– С. 13-18. – С. 13.

¹⁷⁹ Березовский В.А. Совершенствование учета и анализа нематериальных активов в условиях формирования экономики инновационного типа / В.А. Березовский, В.Б. Гурко. – Мн.: Мисанта, 2006. – 131 с. – С. 12-13.

¹⁸⁰ Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: [учеб.-практ. Пособие] / Под ред. Л.И. Кравченко. – Мн.: ФУАинформ, 2001. – 528 с.

¹⁸¹ Бухгалтерский учет [под общ. ред. Н.И. Ладутько]. [3-е изд., перераб. и доп.]. – Мн.: ФУАинформ, 2003. – 742 с.

¹⁸² Внешнеэкономический токовый словарь [под ред. И.П. Фаминского]. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.

¹⁸³ Шнейдман Л.З. Учет новых видов имущества и операций. / Л.З. Шнейдман. – М.: Бухгалтерский учет, 1993. – 111 с. – (Б-ка журн. "Бухгалт. учет").

Проте, згідно принципу єдиного грошового вимірника, зазначеного в ст. 4 Закону “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, узагальнення всіх господарських операцій підприємства у його фінансовій звітності здійснюється в єдиній грошовій оцінці¹⁸⁴.

Серед економістів також ведуться дискусії з приводу критеріїв визнання об’єктів нематеріальними активами. Так, С.А. Миколаєва відзначає, що проблематичним для практиків є застосування такого критерію, як “здатність приносити дохід” (в українській нормативно-правовій базі – здатність приносити майбутні економічні вигоди), оскільки з боку контролюючих органів можуть надійти вимоги в частині надання доказів про здатність нематеріального активу приносити дохід¹⁸⁵. На наш погляд, у формулюваннях даного критерію як здатності приносити майбутні економічні вигоди (дохід) в діючих нормативно-правових актах, що регулюють бухгалтерський облік, передбачається теоретична можливість отримання економічних вигод, а не сам факт їх отримання, оскільки у момент постановки нематеріального активу на облік жодного використання об’єкту ще немає і ніякої вигоди він ще не приніс.

Такі науковці, як Л.З. Шнейдман¹⁹², І. Сапего¹⁸⁶, А. Бугаїв¹⁹⁶, О. Любич¹⁹⁶, Р. Доменикан¹⁹⁶, Д. Свірко¹⁸⁷ для точного розпізнання нематеріальних активів пропонують застосовувати такий критерій, як відчужуваність (можливість відокремлення). З цього приводу в МСФЗ 38 “Нематеріальні активи” наведено чіткі роз’яснення про те, що відчужуваність не є необхідною умовою для ідентифікованості, оскільки компанія може ідентифікувати актив іншим способом. Наприклад, актив є таким, що ідентифікується, якщо компанія може ідентифікувати майбутні економічні вигоди, що надходять від використання цього активу¹⁸⁸. Крім того, якщо взяти до уваги критерій відокремленості, то до складу нематеріальних активів не увійде значна частина невідчужуваних майнових прав.

Проблемність використання в бухгалтерському обліку нематеріальних активів С.Ф. Легенчук пояснює “відсутністю підходів до відображення

¹⁸⁴ Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність”. Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. Частина перша / Укладачі: к.е.н., доц. Т.А. Бутинець, доц. Л.Л. Горецька. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 104 с. – С. 5.

¹⁸⁵ Международные и российские стандарты бухгалтерского учета: сравнительный анализ, принципы трансформации, направления реформирования [под ред. С.А. Николаевой], 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Аналитика-Пресс, 2001. – 830 с. – С. 151.

¹⁸⁶ Сапего И. Нематериальные активы как объект бухгалтерского учета / И. Сапего // Бухгалтерский учет и анализ. – 2002. – № 2. – С. 17-23.

¹⁸⁷ Особенности бухгалтерского учета и налогообложения нематериальных активов / А. Бугаїв, О. Любич, Г. Доменикан и др. // Налоговый вестник. – 2001. – № 3. – С. 33-47.

¹⁸⁸ Международные стандарты финансовой отчетности. – М.: Аскери АССА, 1999. – 964 с.

об'єктів нематеріального характеру, що є результатами інтелектуальної, творчої діяльності людини, відсутністю чіткого розуміння капіталу в політекономії і в бухгалтерському обліку, недосконалістю розробки теорії капіталу, зокрема, його інтелектуальної складової”¹⁸⁹.

Нематеріальні активи в широкому розумінні можна визначити як специфічні активи для яких характерні: 1) довгостроковість використання; 2) відсутність матеріальної форми; 3) здатність приносити дохід або здатність зменшувати витрати, що призведе до збільшення прибутку¹⁹⁰.

На думку А.М. Козирєва та В.Л. Макарова, “зазначеними вище трьома позиціями вичерпується те загальне, що можна сказати про нематеріальні активи взагалі, не роблячи спеціальних обумовлень відносно сфери використання чи країни, про яку йде мова”¹⁹¹.

Відповідно до міжнародних стандартів, для того, щоб актив був визнаний в балансі, повинна існувати імовірність отримання майбутніх економічних вигод, а актив – мати вартість або оцінку, яка може бути достовірно визначена¹⁹². У бухгалтерському словнику за ред. А.Н. Азріляна при визначенні терміну “нематеріальні активи” зроблено акцент на володінні цими об'єктами конкретною вартістю¹⁹³.

Єдиного підходу до визначення нематеріальних активів немає і в нормативно-правовій базі України. Так, згідно П(С)БО 8 “Нематеріальні активи” нематеріальний актив – це немонетарний актив, який не має матеріальної форми та може бути ідентифікований¹⁹⁴.

Згідно з податковим законодавством (стаття 1 Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств”), нематеріальні активи – це об'єкти інтелектуальної, у тому числі промислової власності, а також інші аналогічні права, визнані у порядку, встановленому відповідним законодавством, об'єктом права власності платника податку¹⁹⁵.

Таким чином, між бухгалтерським і податковим визначеннями нематеріальних активів існують відмінності. Так, П(С)БО 8 “Нематеріальні

¹⁸⁹ Легенчук С.Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: Дис. ...кандидата екон. наук: 08.06.04 / Легенчук Сергій Федорович. – Житомир, 2006. – 264 с. – С. 47.

¹⁹⁰ Там же, с. 49

¹⁹¹ Козырев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров. – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 368 с. – С. 11.

¹⁹² Международные стандарты финансовой отчетности. М.: Аскери АССА, 1999. – 964 с. – С. 55.

¹⁹³ Большой бухгалтерский словарь [под ред. А.Н. Азриляна]. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с. – С. 14.

¹⁹⁴ Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність”. Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. Частина перша / Укладачі: к.е.н., доц. Т.А. Бутинець, доц. Л.Л. Горещька. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 104 с. – С. 24.

¹⁹⁵ Закон України “Про оподаткування прибутку підприємств” // Бухгалтер. – 2006. – № 32. – 398 с.

активи”, на відміну від податкового законодавства, обмежує можливість віднесення активів до складу нематеріальних, тобто нематеріальними можуть бути ті активи, які утримуються з метою використання впродовж більше одного року. Крім того, нематеріальний актив може бути придбаний з метою перепродажу та для цілей оподаткування бути товаром.

Згідно МСФЗ 38 “Нематеріальні активи”, нематеріальний актив є негрошовим активом, що ідентифікується, не має матеріально-фізичної форми¹⁹⁶. Дане визначення відрізняється від наведених вище тим, що в ньому чітко описана сфера та сформульовані цілі використання нематеріальних активів у діяльності підприємств.

Для точної ідентифікації, безпомилкового віднесення об’єктів обліку до нематеріальних активів та їх відображення в бухгалтерському обліку в міжнародній і вітчизняній практиці розроблена сукупність критеріїв (рис. 3.13).

Відносяться до нематеріальних активів		Відносяться до інших активів або витрат	
	Відсутність матеріально-речової (фізичної) форми		
Так	Використання в діяльності підприємства	Ні	
Так	Здатні приносити майбутні економічні вигоди	Ні	
Так	Строк корисного використання перевищує 12 місяців	Ні	
Так	Можливість ідентифікації	Ні	
Так	Вартість яких може бути достовірно визначена	Ні	
Так	Наявність документів, що підтверджують право володіння	Ні	

Рис. 3.13. Ознаки, за якими об’єкти відносяться до нематеріальних активів

До нематеріальних активів, що відображаються в бухгалтерському обліку, застосовуються облікові принципи, подібні до основних засобів, об’єднані поняттям “необоротні активи”.

Для розвитку теорії та практики бухгалтерського обліку нематеріальних активів необхідно враховувати їх специфічний характер та особливості об’єктів обліку, зміст і способи реалізації майнових прав, їх цільове призначення в діяльності підприємства.

Тривалий час до нематеріальних активів відносили будь-які активи, для яких не знайшлося місця серед інших “нормальних” активів. Тому склад нематеріальних активів неоднорідний. Нематеріальні активи включають як виняткові (об’єкти промислової власності, авторські та суміжні з ними

¹⁹⁶ Международные стандарты финансовой отчетности. – М.: Аскери АССА, 1999. – 964 с. – С. 954.

права), так і невиняткові (права користування природними ресурсами, майном тощо) майнові права.

Так, до нематеріальних активів відноситься безліч активів, що ідентифікуються, тобто пов'язаних з конкретним нематеріальним об'єктом (винаходом, товарним знаком та ін.), з поліпшенням орендованої нерухомості, договором тощо. Підставою для обліку такого активу на балансі звичайно є наявність витрат на його придбання або створення. Тобто на балансі відображаються не активи, а пов'язані з їх придбанням господарські операції.

З урахуванням цього, на наш погляд, більш точним є термін “нематеріальний капітал” – сукупність ресурсів підприємства, що мають нематеріальну природу та використовуються для створення вартості, у тому числі ті, які юридично не належать підприємству.

Сьогодні існує безліч класифікацій нематеріальних ресурсів. У економічній літературі при дослідженні проблем обліку нематеріальних активів автори наводять наступні класифікаційні моделі нематеріальних активів (Додаток У, табл. У.3).

Проаналізовані літературні джерела свідчать про неоднозначність поглядів авторів на склад об'єктів нематеріальних активів.

Враховуючи наведені погляди дослідників та особливості обліку нематеріальних активів, визначені національними П(С)БО, до складу нематеріальних активів включаються:

1. Об'єкти права інтелектуальної власності.
2. Об'єкти права користування ресурсами природного середовища.
3. Об'єкти права користування економічними, організаційними та іншими вигодами.

<i>Об'єкти інтелектуальної власності</i>	Для використання результатів інтелектуальної діяльності у виробництві продукції, при наданні послуг і виконанні робіт підприємство повинно володіти особливими правами, які істотно відрізняються від прав власності на матеріальні об'єкти, наприклад, будівлі, машини і обладнання, тобто інтелектуальною власністю.
--	--

Об'єкти інтелектуальної власності є найбільш різномірною групою нематеріальних активів підприємства. Вони не мають фізичної (речової) форми і є результатами інтелектуальної діяльності людини, які використовуються в економічному обороті.

Найбільш важливою характеристикою інтелектуальної власності є монополія її власника на використання отриманих результатів.

Підприємство, що володіє об'єктами інтелектуальної власності, може використовувати їх для власних виробничих і управлінських потреб, а також продавати ліцензії на їх використання третім особам.

Проте поняття “інтелектуальна власність” увійшло до юридичної лексики і є синонімом виняткового права. Виняткове право має на увазі наявність у правовласника всього комплексу прав на об'єкт інтелектуальної власності.

Термін “інтелектуальна власність” епізодично використовувалося юристами та економістами в XVIII і XIX ст.ст., проте, до широкого вжитку увійшов лише в другій половині XX ст., у зв'язку із заснуванням у 1967 році в Женеві Всесвітньої організації інтелектуальної власності.

Всесвітня організація інтелектуальної власності є міжнародною організацією у сфері охорони інтелектуальної власності. Фактично вона була утворена в 1893 році на дипломатичній конференції, коли два бюро, що виконували адміністративні функції Паризької (з охорони промислової власності) і Бернської (про охорону літературних і художніх творів) конвенцій, об'єднались в одну установу під назвою “Об'єднані міжнародні бюро з охорони інтелектуальної власності”. А в 1967 р. у Стокгольмі була підписана Конвенція, яка затвердила заснування Всесвітньої організації інтелектуальної власності. Ця організація відповідає за проведення необхідних дій у відповідності із укладеними угодами і договорами з метою заохочення творчості й сприяння захисту інтелектуальної власності у всьому світі шляхом операції між державами.

Відповідно до Цивільного Кодексу Російської Федерації, інтелектуальна власність – виняткове право громадянина або юридичної особи на результати інтелектуальної діяльності і прирівняні до них засоби індивідуалізації юридичної особи, індивідуалізації продукції, виконуваних робіт або послуг (назва фірми, товарний знак, знак обслуговування тощо).

У нормативних актах України відсутнє чітке визначення даного терміну. Лише в ст. 1, Положення про патентно-ліцензійну, винахідницьку і раціоналізаторську роботу у Збройних Силах України № 78 відмічено, що “Інтелектуальна власність – виключні права на результати інтелектуальної діяльності”¹⁹⁷.

В ст. 418 Цивільного кодексу України наведено поняття “право інтелектуальної власності” – це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності,

¹⁹⁷ Великий словник бухгалтера [уклад. В. Кузнецов, О. Михайленко]. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Фактор, 2005. – 532 с. – С. 220.

визначений цим Кодексом та іншим законом”¹⁹⁸.

На процес формування і уніфікації національного законодавства значно впливають міжнародні угоди та конвенції, регулюючі ті або інші аспекти інтелектуальної власності. Як приклад, слід привести Паризьку конвенцію з охорони промислової власності, Мадридську угоду про міжнародну реєстрацію знаків, конвенцію Берна про охорону літературних і художніх творів і багато інших.

Поняття “інтелектуальна власність” наводиться в Конвенції про охорону промислової власності, яка була підписана 20.03.1883 р. у Парижі та діє сьогодні зі змінами і доповненнями.

Регулювання правовідносин у сфері створення та використання інтелектуальної власності у всіх країнах здійснюється цивільним законодавством (Додаток У, табл. У.4).

До “інтелектуальної власності” часто зараховують закони про недобросовісну конкуренцію і про комерційну таємницю, хоча вони за своїм змістом не є винятковим правом.

З наведеної таблиці У.4 (Додаток У) можна визначити, що перелік складових об’єктів інтелектуальної власності згідно П(С)БО 8 “Нематеріальні активи” не відповідає переліку, який визначено Господарським та Цивільним кодексами України. В МСФЗ 38 “Нематеріальні активи” також не визначено їх вичерпного переліку, а лише наводяться приклади нематеріальних ресурсів, якими може володіти підприємство.

Юридичні поняття деяких конкретних об’єктів інтелектуальної власності можна знайти у відповідних законах України: “Про авторське право і суміжні права”, “Про охорону прав на знаки для товарів і послуг”, “Про охорону прав на промислові зразки” тощо.

В економічній літературі серед опрацьованих 20 літературних джерел, лише в шести з них наводиться визначення терміну “інтелектуальна власність” (див. табл. 3.4).

Стійке використання цього терміну у сфері правового регулювання економіки, необхідність захисту і комерціалізація інтелектуальних продуктів діяльності ринкових суб’єктів – стали причинами поширення терміну “інтелектуальна власність” на всю сукупність нематеріальних активів підприємства. Наприклад, А.Н. Козирев вважає, що “права інтелектуальної власності, що належать організації, утворюють її нематеріальні активи”¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (Витяг) // Збірник систематизованого законодавства. – Випуск 3. – Березень 2006 року. – С. 67.

¹⁹⁹ Козырев А.Н. Оценка интеллектуальной собственности / Анатолий Николаевич Козырев. М.: Экспертное бюро, 1997. – 280 с.

Таблиця 3.4. Дефініції поняття “інтелектуальна власність” в економічній літературі

№ з/п	Джерело	Сутність
1	2	3
1	Большой бухгалтерский словарь [под ред. А.Н. Азрилияна]. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.	Права, що відносяться до літературних, художніх і наукових творів; винаходи у всіх галузях діяльності людини; наукові відкриття; деякі види промислової власності (товарні знаки, знаки обслуговування, найменування фірм), а також права на захист від недобросовісної конкуренції в міжнародних угодах (с. 433)
2	Бухгалтерский словарь. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 208 с.	Сукупність об'єктів авторського і винахідницького права; охоплює права, що відносяться до літературних, художніх і наукових творів, виконавчої діяльності артистів, звукозаписи, радіо- і телевізійних передач, винаходів, відкриттів, промислових зразків, товарних знаків, назв фірм (с. 76)
3	Внешнеэкономический толковый словарь [под ред. И.П. Фаминского]. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.	Об'єкти, що є витвором розуму людини, її інтелекту. На відміну від інших видів власності, наприклад нерухомості, які є матеріальними, до інтелектуальної власності відноситься інформація, яка може бути представлена на матеріальному носії, авторські права, літературні, художні і наукові твори (с. 140)
4	Голощапов Н.А. Словарь-справочник аудитора. [под ред. В.И. Осипов] – М.: “Экзамен”, 1999. – 384 с.	Виключне право громадянина або юридичної особи на результати інтелектуальної діяльності і прирівняні до них засоби індивідуалізації юридичної особи, індивідуалізації продукції, виконаних робіт або послуг (назва фірми, товарний знак, знак обслуговування тощо) (с. 123)
5	Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996 – 496 с.	Власність на результати інтелектуальної діяльності, інтелектуальний продукт, що входить до сукупності об'єктів авторського і мистецького права. Інтелектуальна власність відноситься до літературних, художніх, наукових творів, виконавчої діяльності акторів, звукозаписи, радіо і телебачення, винаходів, відкриттів, товарних знаків, назв фірм, нових промислових зразків винаходів (с. 133)
6	Юридический энциклопедический словарь. [гл. ред. А.Я. Сухарев]; Ред. кол.: М.М. Богуславский, М.И. Козырь, Г.М. Миньковский и др. – М: Сов. энциклопедия, 1984 – 415 с.	Включає права, що відносяться до літературних, художніх і наукових творів, виконавчої діяльності артистів, звукозаписи, радіо- і телевізійних передач, наукових відкриттів, винаходів і інших прав, пов'язаних з різними видами промислової власності, а також із захистом від недобросовісної конкуренції (с. 126)

На нашу думку, такий підхід недостатньо точний, оскільки інтелектуальна власність є складовою частиною нематеріальних активів підприємства, до яких включаються й інші об'єкти.

Аналіз категорії “інтелектуальний капітал”

У науковому колі сформувався радикальніший підхід до вирішення проблеми оцінки і управління нематеріальними активами. Цей підхід пов'язаний з виникненням наприкінці 90-х років минулого століття поняття “інтелектуального капіталу”, у зв'язку із загальною незадоволеністю представників бізнесу

практикою оцінки і обліку нематеріальних активів, що існувала на той період.

“Інтелектуальний капітал можна порівняти з нещодавно відкритим, але ще не нанесеним на карту океаном, – пише Т. Стюарт, – майже ніхто з керівників не уявляє його розміри і правила навігації”²⁰⁰.

Як відзначають Л. Едвінссон і М. Мелоун, “виникнення інтелектуального капіталу цілком закономірне, якщо брати до уваги дію непереборних історичних і технологічних процесів, не кажучи про інвестиційні потоки, що поглинули сучасний світ і сприяють розвитку економіки, в яких знання відіграють ключову роль. Інтелектуальний капітал незабаром стане головним критерієм оцінки наших компаній і установ, тому що тільки він може відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей”²⁰¹.

Поняття “інтелектуальний капітал” використовується керівництвом компаній при управлінні персоналом, створенні сприятливого образу фірми з метою залучення інвестицій або здійснення купівлі/продажу наукомісткого бізнесу, заснованого на знаннях.

У роботах за патентною статистикою, опублікованих на початку 90-х років XX ст. інтелектуальний капітал розглядався як натуральний спостережений показник, що підвищує ринкову вартість компанії і залежний від кількості патентів, якими вона володіє, обсягу витрат на НДДКР та інших аналогічних факторів.

Поняття “інтелектуальний капітал” ввів у науковий обіг Дж. Гелбрейт в 1969 р., проте, детально обґрунтував і популяризував дане поняття Т. Стюарт. У статті “Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом Америки” (1991 р.) Т. Стюарт визначив інтелектуальний капітал як суму всього того, що знають працівники компанії і що дає конкурентну перевагу компанії на ринку. Надалі визначення інтелектуального капіталу уточнювалося. Так, Л. Едвінсон з компанії “Scandia” трактував інтелектуальний капітал як знання, яке можна конвертувати у вартість; як систему капітальних стійких інтелектуальних переваг даної компанії або фірми на ринку, яка формується з трьох складових: людського, організаційного (структурного) і клієнтського капіталів, а за Л. Прусаком з компанії “IBM”, інтелектуальний капітал – це інтелектуальний матеріал, який формалізується, обробляється і використовується

²⁰⁰ Марчук Є. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження / Євген Марчук // Стратегічна панорама. – 1999. – № 4. – С. 15-21. – С. 35.

²⁰¹ Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / L. Edvinsson, M. Malone. N. Y.: Harper Business, 1997. – 240 p.

для збільшення вартості активів компанії²⁰².

Вивченню окремих складових інтелектуального капіталу присвятили свої праці й російські вчені – Б. Леонтьєв^{203, 204, 205, 206, 207} і А. Козирєв^{208, 209, 210}. Проте, широкого застосування термін “інтелектуальний капітал” не отримав, оскільки для його використання необхідна наявність розвинутого ринку, і значна частина інтелектуального капіталу – людського й клієнтського – не знаходить відображення в бухгалтерському обліку підприємства через неможливість визначення їх грошової оцінки.

Вивчення такого нового для бухгалтерського обліку поняття, як “інтелектуальний капітал”, спричиняє значну кількість різних поглядів, що не дає можливості говорити про стійку систему, здатну пояснювати явища, які відбуваються в галузі використання знань, інформації, управління ними, як рушійної сили розвитку підприємств у сучасних умовах.

Погляди науковців на визначення поняття “інтелектуальний капітал” наведено в таблиці У.5 (Додаток У).

Сутність інтелектуального капіталу, характерного для сучасного постіндустріального суспільства, в економічній літературі трактується досить суперечливо.

Наведені дані дозволяють визначити, що серед науковців немає єдиного підходу до визначення поняття “інтелектуальний капітал”, про це вказують й інші дослідники, такі як М.А. Бендиков²¹¹, А.П. Буєвич²¹², О.Б. Бутнік-

²⁰² Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. [под ред. д.э.н., проф. А.Л. Гапоненко, д.э.н. Т.М. Орловой]. – М.: Издательский Дом “Социальные отношения”, 2003. – 184 с. – С. 5-6.

²⁰³ Леонтьев Б. Интеллектуальная собственность в уставном капитале / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 1997. – № 1. – С. 46-48.

²⁰⁴ Леонтьев Б. Коммерция нематериальных активов / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 1998. – № 7. – С. 33-36.

²⁰⁵ Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2001. – № 3. – С. 39-45.

²⁰⁶ Леонтьев Б. Структурный анализ подскажет стратегию / Б. Леонтьев // Экономика и жизнь. – 2001. – № 5. – С. 28.

²⁰⁷ Леонтьев Б. Товарный знак еще не брэнд / Б. Леонтьев // Эксперт. – 2001. – № 12. – С. 14-15.

²⁰⁸ Козырев А. Инвентаризация и стоимостная оценка интеллектуальной собственности / Анатолий Николаевич Козырев // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2001. – № 1. – С. 34-39.

²⁰⁹ Козырев А.Н. Оптимизация структуры нематериальных активов / Анатолий Николаевич Козырев // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2001. – № 4. – С. 7-11.

²¹⁰ Козырев А.Н. Оценка интеллектуальной собственности/ Анатолий Николаевич Козырев. – М.: Экспертное бюро – М., 1997. – 280 с.

²¹¹ Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Электронный ресурс]. / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. // Режим доступа до журналу: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>.

²¹² Буевич А.П. К вопросу о категориальном аппарате системы отношений интеллектуальной собственности / А.П. Буевич // Вестник Финансовой академии Российской Федерации. – 2003. – № 4 (28). – 79-91.

Сіверський²¹³, І.А. Іванюк²¹⁴, А.М. Козирев²¹⁵, О.М. Мельников²¹⁶, Л. М'ясникова²¹⁷, Є.Н. Селезньов²¹⁸.

Проведений аналіз трактування дефініції “інтелектуальний капітал” (Додаток У, табл. У.6) дозволив зробити висновок про те, що в переважній більшості трактувань інтелектуальним називають нематеріальний актив, що посилює (створює) конкурентні переваги підприємства. Економічна категорія “інтелектуальний капітал”, відмічають В.С. Єфремов, І.А. Іванюк, А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова, Є. Марчук, А. Полторак, П. Лернер, ґрунтується на знаннях, навичках, уміннях людини, її місці в економічній системі підприємства.

Хоча поняття “інтелектуальний капітал” і не використовується жодною міжнародною конвенцією, законодавчим актом чи іншими нормативно-правовими документами, як вважають акад. В.Л. Макаров та проф. А.М. Козирев²¹⁹, воно інтуїтивно є більш зрозумілим ніж ті поняття, що вводяться юристами, бухгалтерами, маркетологами й дозволяє подивитись на предмет вивчення з різних, іноді неочікуваних аспектів, і бачити його як цілісний образ, а не формальну правову конструкцію, ускладнену (подібно до інтелектуальної власності або нематеріальних активів) значною кількістю недоцільностей, що склались історично.

На сьогодні поширені два основні підходи до визначення змісту поняття “інтелектуальний капітал”:

1) нематеріальний актив без матеріального вираження. Брукінг Є., Д. Дафі, Д. Клейн, Б. Леонтьєв, Х. Макданальд, Л. Прусак та ін. визначають інтелектуальний капітал як формалізований і зафіксований інтелектуальний матеріал, який використовується для виробництва більш цінної речі;

2) Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Мелалмюн, К. Тейлор визначають інтелектуальний капітал не лише як нематеріальні активи (ресурси), але й як

²¹³ Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / Олександр Борисович Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16-27.

²¹⁴ Іванюк І.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Електронний ресурс] / І.А. Іванюк // Креативная экономика. – 2006. – № 6. – Режим доступа к журналу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd215.php>.

²¹⁵ Козырев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 368 с.

²¹⁶ Мельников О.Н. Интеллектуальный базар. Анализ современной трактовки и использования понятия “интеллектуальный капитал организации” / О.Н. Мельников // Российское Предпринимательство. – 2002. – № 4. – С. 107-112.

²¹⁷ Зуев А. Интеллектуальный капитал / А. Зуев, Л. Мясникова // Риск – Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция (Москва). – 2002. – № 12. – С. 4-13.

²¹⁸ Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования / Е.Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 5. – С. 122-129.

²¹⁹ Козырев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 368 с. – С. 197.

організаційну структуру, суб'єкти інтелектуальної власності, архітектуру (комп'ютери, засоби зв'язку, інформаційні мережі), що використовує інтелектуальний працівник у своїй роботі.

У нових дослідженнях відбувалось уточнення поняття інтелектуального капіталу, звертаючи увагу не лише на статичних його характеристиках, пов'язаних з процесом накопичення інтелектуальних активів (патенти, ліцензії, комп'ютерні програми, авторські права тощо), але й на динамічних характеристиках (людський капітал та інноваційна діяльність підприємства). Японський учений І. Нонака при поясненні інтелектуального капіталу робив акценти на створенні нового знання, інноваційного процесу з використанням так званих тацитних (неявних) знань²²⁰.

Під поняттям “інтелектуальний капітал” М.А. Бендіков, Є.В. Джамай розуміють “сукупність тих знань усіх працівників компанії, що забезпечує її конкурентноздатність”²²¹. Проф. Л. Мясникова, А. Зуєв²²², проф. І. Абейскера²²³ зазначають, що чітко встановлене поняття “інтелектуального капіталу” відсутнє, зазвичай його ототожнюють з людським капіталом.

Враховуючи погляди дослідників на поняття “інтелектуальний капітал” та наведені підходи до співвідношення з “людським капіталом”, вважаємо, що для потреб бухгалтерського обліку інтелектуальний капітал – це сукупність наявних інтелектуальних активів (людський, організаційний, клієнтський капітал) підприємства, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку.

Зарубіжні фахівці^{224, 225} при побудові класифікаційної моделі нематеріальних активів у значній мірі відходять від бухгалтерської звітності й роблять акцент на сукупному інтелектуальному капіталі та його практичному використанні.

Вперше на практиці концепцію інтелектуального капіталу випробувала компанія “Scandia”, яка з 1996 р. в річному звіті представляє власний інтелектуальний капітал, що містить наступні складові (рис. 3.14).

²²⁰ Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. [под ред. д.э.н., проф. А.Л. Гапоненко, д.э.н. Т.М. Орловой] – М.: Издательский Дом “Социальные отношения”, 2003. – 184 с. – С. 6.

²²¹ Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Электронный ресурс]. / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. // Режим доступа до журналу: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>.

²²² Зуев А. Интеллектуальный капитал / А. Зуев, Л. Мясникова // Риск – Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция (Москва). – 2002. – № 12. – С. 4-13.

²²³ Abeysekera I., Guthrie J. Status of intellectual capital reporting in Sri Lanka – a research note. – Sydney: Macquarie Graduate School of Management, 2001. – 20 p.

²²⁴ Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2001. – № 3. – С. 39-45.

²²⁵ Роос И. Интеллектуальный капитал. Вы можете управлять тем, что можете измерить / И. Роос // Маркетинг. – 1998. – № 4. – С. 75-79.



Рис. 3.14. Структура інтелектуального капіталу компанії "Scandia"²²⁶

Наведена термінологія та структура інтелектуального капіталу увійшли в наукову літературу, присвячену проблемам формування і використання інтелектуального капіталу.

Узагальнимо погляди авторів на класифікацію інтелектуального капіталу (Додаток У, табл. У.7).

Узагальнення поглядів авторів на складові інтелектуального капіталу (Додаток У, табл. У.8) свідчить про те, що переважна більшість авторів з проаналізованих літературних джерел виділяє такі складові інтелектуального капіталу, як: людський^{227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239},

²²⁶ Human Capital in transformation: Intellectual Capital prototype report, Skandia 1998.

²²⁷ Антипина О. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе / О. Антипина, В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 7. – С. 19-39.

²²⁸ Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг / Пер. с англ. По ред. Н.Л. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

²²⁹ Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / Олександр Борисович Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16-27.

²³⁰ Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. [под ред. д.э.н., проф. А.Л. Гапоненко, д.э.н. Т.М. Орловой] – М.: Издательский Дом "Социальные отношения", 2003. – 184 с.

²³¹ Карпова Н.Н. Стратегия управления интеллектуальной собственностью предприятий [Электронный ресурс] / Наталья Николаевна Карпова. – Режим доступа к журналу <http://www.belgospatent.org/russian/about/dokladkarpov.doc>.

²³² Козырев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров – М.: РИЦ ГПС ВС РФ, 2003. – 368 с.

структурний (організаційний)^{234, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248},
споживчий (ринковий, брендовий, клієнтський)^{237, 238, 239, 240, 241, 243, 245, 246, 247, 248}. Поодинокими є наступні види інтелектуального капіталу:
інтелектуальна власність^{237, 241, 240}, інфраструктурні активи²³⁷, маркетингові
активи²⁴⁹, соціальний капітал²⁴² та ін.

Людський капітал – це сформований або розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які дозволяють йому успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для отримання корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва та завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутки підприємства і національного доходу країни. На обсяг людського капіталу впливають освіта, професійна кваліфікація, знання і досвід співробітників.

Організаційний капітал підприємства відображає інтеграцію ланцюжка створення цінності та роль підприємства в ній; наявність гнучкої й ефективної ділової мережі; якість інформаційної системи; процедури перетворення неявних знань в явні; якість мережної взаємодії; повнота і якість баз даних; торгові марки і патенти; кодифікуюче знання про техпроцеси (наскільки повно документація відображає створення споживчої вартості на підприємстві); інтелектуальна власність; унікальні технічні бібліотеки і бази даних, ліцензії тощо.

Клієнтський капітал підприємства відображає наступні характеристики: очікуваний дисконтований дохід від споживачів; число постійних клієнтів підприємства, їх частина в обсязі збуту, середній стаж співпраці; якість і перспективи зростання клієнтів; обсяг укладених договорів; ступінь закріплення клієнтів за підприємством.

Виділення наведених складових ґрунтується на основі досліджень

²³³ Соловійова О.Є. Людський капітал – ключовий елемент ринкової вартості компанії [Електронний ресурс] / О.Є. Соловійова // Режим доступу: www.confcontact.com/2007mart/7_Soloveva.htm.

²³⁴ Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В.А. Супрун . – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.

²³⁵ Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, Malone M.S. New York, Harper Business, 1997. – 240 p.

²³⁶ Intellectual capital managing and reporting. – Nordic Industrial Fund, 2001. – 81 p.

²³⁷ Daum J.H. Intangible Assets / J.H. Daum. Bonn, Galileo Press GmbH, 2002. – S. 34-46.

²³⁸ Shaikh M. Junaid. Measuring and Reporting of Intellectual Capital Performance Analysis / Shaikh M. Junaid // The Journal of American Academy of Business, Cambridge. – 2004. – March. – P. 439-448.

²³⁹ Zambon S. Accounting, Intangibles and Intellectual Capital: an overview of the issues and some considerations / S. Zambon // Accounting, Audit, and Financial Analysis in the New Economy. First report. – 2002. – P. 1-39.

²⁴⁰ Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования / Е.Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 5. – С. 122-129.

К.Е. Свейбі, Х. Сент-Онга, Н. Бонтіса та є найбільш доцільним, що підтверджується застосуванням такого поділу в міжнародних стандартах оцінки TEGOVA, опублікованих в листопаді 2000 р. Європейською групою професійних асоціацій оцінювачів (TEGOVA – The European Group of Valuer's Associations) під номером 8 (MP 8). У зазначених вказівках відмічено, що всі нематеріальні активи, які оцінюються, а також ті нематеріальні активи, що не враховуються у балансі, поділяються на три категорії:

1. Персональний гудвіл. Пов'язаний з особистістю керівника компанії, не передається при її продажу і тому не враховується при розрахунках її вартості (за винятком випадків, коли при зміні власника керувати нею продовжує та ж особа).

2. Гудвіл бізнесу (нерозподілені нематеріальні активи). Може бути відокремлений від компанії та врахований у балансі після її продажу відповідно до принципів, викладених в МСФЗ.

3. Ідентифіковані нематеріальні активи. Ця категорія включає права інтелектуальної власності та інші аналогічні активи, в тому числі ноу-хау, інформаційні ресурси, списки клієнтів і ін.

Тобто, в МСО TEGOVA персональний гудвіл – це людський капітал, гудвіл бізнесу (нерозподілені нематеріальні активи) – клієнтський капітал, ідентифіковані нематеріальні активи є організаційним капіталом підприємства.

Запропоноване визначення складових інтелектуального капіталу в процесі інтелектуальної діяльності розкриває економічну природу господарського механізму інноваційної діяльності підприємств, що спрямовується на досягнення певного економічного результату у фінансово-господарській діяльності, особливо за рахунок ефекту масштабу, що забезпечить відповідні переваги перед конкурентами, які не використовують таку діяльність. Як зазначають М.А. Бендіков, Є.В. Джамай²⁴¹ такий поділ став досить зручним на практиці, оскільки кожен з цих елементів може бути вимірний і пристосований для інвестицій.

Російські економісти О. Антипіна, В. Іноземцев вважають, що запропонований поділ інтелектуального капіталу має принципове значення для визначення джерела цінності цього найбільш важливого для сучасного товариства ресурсу, оскільки його складові приймають участь у виробництві та визначають цінність компанії, яка повинна відображатись в бухгалтерських документах. Права власності, що надають ліцензії, патенти,

²⁴¹ Бендіков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Електронний ресурс]. / М.А. Бендіков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. // Режим доступа к журналу: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>.

бази даних повною мірою стають засобами організації, відображеними в балансі як її необоротні активи²⁴². Проте, визначення цінності людського капіталу не так традиційно, оскільки він невідокремлений від своїх носіїв і не належить підприємству. Саме ці факти призвели до того, що людський капітал не може бути віднесений не тільки до власних засобів підприємства, але і взагалі не може бути розглянутий як одна із статей його активів.

З вищенаведених поглядів дослідників можна констатувати, що “інтелектуальний капітал” нерозривно пов’язаний з “людським капіталом”, з приводу чого вважаємо доцільним виділити наступні підходи:

1. Інтелектуальний капітал ототожнюють з людським капіталом (О.І. Волков²⁵², М.П. Денисенко²⁵², А.П. Гречан²⁴³, І.А. Іванюк²⁴⁴, В.А. Козлова²⁴⁵, Є. Марчук²⁴⁶, О.Н. Мельников²⁴⁷), що зумовлено їх використанням для характеристики змін в сучасній економіці загальних тенденцій розвитку. Акад. О.І. Волков, проф. М.П. Денисенко пишуть, що нині, у практиці формується концепція не просто людського капіталу, а капіталу інтелектуального²⁴⁸.

Іванюк І.А.²⁴⁹ та О.Н. Мельников²⁵⁰ відмічають, що людський та інтелектуальний капітал ґрунтуються на місці та функціях людини в економічній системі, її здатності до праці, тому мають багато спільного, але водночас вони використовуються для дослідження різних сторін участі людини в економічних відносинах.

²⁴² Антипина О. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе / О. Антипина, В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 7. – С. 19-39.

²⁴³ Економіка й організація інноваційної діяльності: Підручник / [О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.]; під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 960 с.

²⁴⁴ Іванюк І.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Електронний ресурс] / І.А. Іванюк // Креативная экономика. – 2006. – № 6. – Режим доступа к журналу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd215.php>.

²⁴⁵ Козлова В.А. Интеллектуальный капитал: экономическое содержание и особенности воспроизводства: автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. экон. наук: спец. 08.00.01 / Вера Александровна Козлова. – М., Финансовая академия при правительстве РФ, 2001. – 22 с.

²⁴⁶ Марчук Є. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження / Євген Марчук // Стратегічна панорама. – 1999. – № 4. – С. 15-21.

²⁴⁷ Мельников О.Н. Интеллектуальный базар. Анализ современной трактовки и использования понятия “интеллектуальный капитал организации” / О.Н. Мельников // Российское предпринимательство. – 2002. – № 4. – С. 107-112.

²⁴⁸ Економіка й організація інноваційної діяльності: [підручник] / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін. Під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 960 с. – С. 533.

²⁴⁹ Іванюк І.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Електронний ресурс] / І.А. Іванюк // Креативная экономика. – 2006. – № 6. – Режим доступа к журналу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd215.php>.

²⁵⁰ Мельников О.Н. Интеллектуальный базар. Анализ современной трактовки и использования понятия “интеллектуальный капитал организации” / О.Н. Мельников // Российское Предпринимательство. – 2002. – № 4. – С. 107-112.

У дисертаційній роботі В.А. Козлової²⁵¹ зроблено спробу обґрунтувати належність поняття “людський капітал” етапу індустріальної економіки, а поняття “інтелектуальний капітал” більш пізньому періоду другої хвилі науково-технічної революції, яка висунула вимогу створення нової теорії – теорії інтелектуального капіталу. Остання змогла б визначити ефективність виробництва, заснованого на унікальних здібностях людини, врахувати її потреби і мотивації (переважно нематеріальні) та визначити механізми й закони функціонування нового фактора виробництва – інтелектуального капіталу в умовах постіндустріального суспільства.

“Інтелектуальний або людський капітал визначається як сукупність індивідуальних здібностей людини і є категорією мікроекономіки, що характеризує якість робочої сили. Інтелектуальний капітал існує виключно в персоніфікованих формах і є надбанням індивідуума. Проте, це надбання стає капіталом тільки тоді, коли включається до складу капіталу підприємства”²⁵². В цьому підході поняття “інтелектуального” і “людського” капіталів об’єднані.

2. Інтелектуальний капітал включає людський капітал (Е. Брукінг²⁵³, Й. Роос²⁵⁴, Т. Стюарт²⁵⁵, К.Е. Свейбі²⁵⁶, А.Н. Козирев²⁵⁷, В.Л. Макаров²⁵⁷). Виникнення цього підходу пов’язано з тим, що дослідники визначають людський капітал, як сукупність знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені люди, проте поняття “інтелектуальний капітал” включає не лише невідчужуваний від його власника капітал, а й інші активи, що належать і не належать підприємству.

“Людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі і

²⁵¹ Козлова В.А. Интеллектуальный капитал: экономическое содержание и особенности воспроизводства: автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. экон. наук: спец. 08.00.01 / Козлова Вера Александровна. – М., Финансовая академия при правительстве РФ, 2001. – 22 с. – С. 11.

²⁵² Климов С.М. Формирование, использование и стратегическое управление интеллектуальными ресурсами общества в условиях рыночной трансформации российской экономики: автореф. на соиск. уч. ст. докт. экон. наук. спец. 08.00.05 / Климов Сергей Михайлович. – С.-Пб.: С.-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2001. – 42 с.

²⁵³ Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг / Пер. с англ. Под ред. Н.Л. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с. – С. 34.

²⁵⁴ Роос И. Интеллектуальный капитал. Вы можете управлять тем, что можете измерить / И. Роос // Маркетинг. – 1998. – № 4. – С. 75-79.

²⁵⁵ Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Томас Стюарт // Новая постиндустриальная волна на Западе / Под редакцией В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 396 с.

²⁵⁶ Sveiby K.E. The New Organisational Wealth – Managing and measuring Knowledge-Based Assets / K.E. Sveiby. – San-Fransisco, 1997. – 342 p.

²⁵⁷ Козырев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров. – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 368 с.

розумові здібності людей, їх моральні цінності, культура праці)»²⁵⁸.

3. Інтелектуальний капітал є частиною людського капіталу.

Визначення людського капіталу сьогодні потрібно починати з виявлення його “меж” щодо інтелектуального капіталу. Порівняльний аналіз обох видів капіталу сприятиме уникненню плутанини при визначенні економічного ефекту від їх використання.

Проте, оскільки концепції людського й інтелектуального капіталів взаємопов’язані, то їх часто ототожнюють. Інтелектуальний капітал – це більш ширше поняття, що включає сукупні знання, якими володіє підприємство в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів, архітектури і взаємозв’язків. Підмножиною інтелектуального капіталу є людський капітал. Людський капітал – це все, що стосується людей, їх інтелекту, знань і досвіду. Проте, людський капітал виходить за рамки знань і умінь, включаючи й інші якості, такі як лояльність, мотивація і вміння працювати в команді.

Сучасні процеси інформатизації виробництва, інтелектуалізації продукції сформуvalи поняття “людського капіталу” як нового фактора виробництва. Це результат того, що новий етап НТР пред’являє особливі вимоги до трудових ресурсів, які охоплюють не тільки область професійних, спеціальних навичок, але і морально-психологічні, інтелектуальні якості працівника.

Особливостями категорії “людський капітал” учені називають те, що основною формою інтелектуальної діяльності є індивідуальна. Цей факт визначається тим, що в основу людського капіталу покладено рух індивідуальності. Унікальність і невідтворюваність цієї індивідуальності призводить до монополії на людський капітал. Саме тому в сучасній економічній літературі поширеною є думка, що поступово працівник з найнятого перетворюється у власника, який з розвитком продуктивних сил не просто продає свою здібність до праці на ринку праці, але й володіє одним з важливих факторів виробництва – людським капіталом. Такі економічні процеси наочно підтверджені фактами використання унікальних здібностей людини і отримання з їх використання монопольних прибутків.

Враховуючи розглянуті погляди дослідників на сутність термінів “нематеріальні активи”, “інтелектуальна власність”, “інтелектуальний капітал” та “людський капітал”, їх трактування згідно міжнародних і національних стандартів, взаємозв’язок цих категорій можна відобразити наступним чином (див. рис. 3.15).

²⁵⁸ Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. [под ред. д.э.н., проф. А.Л. Гапоненко, д.э.н. Т.М. Орловой] – М.: Издательский Дом “Социальные отношения”, 2003. – 184 с. – с. 11.



Рис. 3.15. Сфера використання і співвідношення термінів "нематеріальні активи", "інтелектуальна власність", "інтелектуальний капітал" і "людський капітал"

На підставі вивчення економічної літератури, нормативно-правової бази щодо бухгалтерського обліку в Україні, міжнародних стандартів фінансової звітності, вважаємо за необхідне виділити наступні два аспекти у визначенні нематеріальних активів:

1. У вузькому, бухгалтерському розумінні нематеріальні активи – це немонетарні активи, що відображаються у фінансовій звітності.

2. У широкому розумінні, нематеріальні активи – капітал, який у фінансовій звітності відображається частково (лише в частині немонетарних, ідентифікованих рахунків), проте, приносить економічну вигоду підприємству (у вигляді збільшення доходів або зменшення витрат) та підвищує його ринкову вартість.

Ми відстоюємо позицію, що нематеріальні активи – це капітал, який не має матеріально-речової форми або матеріально-речова форма якого не має суттєвого значення для його використання у господарській діяльності, що забезпечують їх власнику (власникам) економічну вигоду підприємству у вигляді збільшення доходів, або зменшення витрат.

Нематеріальний капітал можна поділити на ідентифіковані та неідентифіковані (потенційні) активи.

Ідентифіковані нематеріальні активи є винятковими майновими правами на результати інтелектуальної або творчої діяльності людини – об'єкти права інтелектуальної власності (патент на винахід, товарний знак, програми для ЕОМ тощо), а також активи, що уособлюють природну монополію на використання певного майна, природних благ, економічними, організаційними та іншими вигодами.

Ідентифіковані активи можуть існувати окремо від підприємства, тобто можливий продаж кожного об'єкту окремо, тому вони відображаються у фінансовій звітності підприємства як окремі облікові одиниці, що мають певну вартість.

Нематеріальні активи, що неідентифікуються, не можуть існувати окремо від юридичної (організаційно-управлінська структура, культура виробництва) та фізичної особи (знаннями і досвідом співробітників) і не можуть бути продані окремо від неї. Ці нематеріальні активи забезпечують конкурентні переваги для бізнесу, проте їх важко оцінити, а відповідно і розкрити інформацію про них у фінансовій звітності. Проте, на нашу думку, пріоритетним повинно бути превалювання управлінського аспекту над юридичним і бухгалтерським. Відповідно до цього підходу, повинна проводитись оцінка і аналіз всіх нематеріальних активів, здатних збільшити ринкову вартість підприємства.

При виділенні ознаки відокремленості від фізичної та юридичної особи всі нематеріальні активи можна поділити на:

1) активи, невідокремлені від юридичної особи (утворюють потенційні, неідентифіковані активи);

2) активи, невідокремлені від фізичної особи (утворюють потенційні, неідентифіковані активи);

3) активи, відокремлені від фізичної та юридичної особи (утворюють ідентифіковані активи).

Часто під загальною назвою “інтелектуальний капітал” об’єднуються явища різні по суті та які часто не мають прямого відношення до інтелекту людини – система цінностей працівників, імідж підприємства, бренди, лояльність клієнтів. На наш погляд, об’єднуючим початком тут може служити ідея кругообігу інтелектуального капіталу: знання і здібності працівників втілюються в організаційні процеси і зв’язки з діловими партнерами, які, у свою чергу, створюють базу для стійких відносин з клієнтами; співпраця з клієнтами і партнерами веде до накопичення досвіду, розвитку знань і здібностей працівників підприємства.

Основним завданням в управлінні інтелектуальним капіталом є швидке перетворення людського капіталу в організаційний (структурний), який належить підприємству. Едвінссон Л. при цьому використовує поняття “мультиплікатор інтелектуального капіталу” – відношення структурного капіталу (внутрішнього і зовнішнього) до людського капіталу. Етапи розвитку інтелектуального капіталу підприємства, на думку Л. Едвінссона, такі: візуалізація; розвиток людського капіталу; трансформація людського капіталу в структурний; залучення зовнішнього структурного капіталу²⁵⁹.

Введення категорії “інтелектуальний капітал” передбачає не проведення певних нововведень, а здійснення групування ресурсів невідчутного, нематеріального походження, що є результатом творчої, інтелектуальної діяльності людини, з метою мобілізації їх в якості фактора економічного розвитку та його ідентифікації.

Інтелектуальний капітал можна розглядати як частину людського, оскільки навіть не пов’язані безпосередньо з людиною елементи інтелектуального капіталу є результатом інтелектуальної діяльності людини і без неї існувати не можуть.

Людський капітал можна також вважати частиною інтелектуального

²⁵⁹ Daum J.H. Intangible Assets / J.H. Daum. – Galileo Press GmbH, Bonn, 2002. – P. 163-165.

капіталу, оскільки останнє поняття ширше, ніж інтелект, особливі специфічні навички, психологічні та моральні якості людини та включає якісні структурні елементи нематеріального характеру, що забезпечують ефективне використання як людського капіталу, так й інших видів капіталу, а також решти факторів і ресурсів виробництва.

Людський ресурс є інтелектуальною виробничою силою, яка у процесі свого існування і розвитку створює та реалізує інновації. Тому центральним компонентом інтелектуального капіталу, на нашу думку, є саме людський капітал, оскільки завдяки інтелекту людини розпочинаються всі процеси взаємодії людського, клієнтського та організаційного капіталу. Людський капітал є конгломератом знань, навичок, вмінь, досвіду, творчих здібностей працівників як економічних ресурсів при створенні суспільного продукту, їх вміння працювати та приймати рішення у конкретних ситуаціях, створювати імідж фірми.

Враховуючи погляди дослідників на поняття “інтелектуальний капітал” та наведені підходи до співвідношення з “людським капіталом”, вважаємо, що для потреб бухгалтерського обліку інтелектуальний капітал – це система відносин, що виникають у процесі господарської діяльності підприємства, та є результатом взаємодії людей, інформаційних ресурсів, елементів фізичного капіталу, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку. Складовими інтелектуального капіталу є людський, організаційний та клієнтський капітали, які необхідно розглядати не як однопорядкові частини інтелектуального капіталу, а як етапи його кругообігу.

3.7. Дискусійні проблеми бухгалтерського відображення людського капіталу

На межі XX-XXI ст.ст. світова наукова думка сформувала принципово новий погляд на цивілізаційний прогрес. Нова парадигма розвитку на перший план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток потенціалу людини. Основними передумовами прогресу і змістом соціальної політики кожної держави виступають потреби та розвиток людини.

Перспективи світової економіки в XXI ст. визначаються характером переходу країн до нового етапу розвитку продуктивних сил: від індустріальної стадії, де домінувало велике механізоване машинне виробництво, до постіндустріальної, де переважає сфера послуг, наука,

освіта та ін. Виробництво матеріальних благ, безумовно, збереже свою значимість, але його економічна ефективність буде визначатися, в першу чергу, використанням висококваліфікованих кадрів, нових знань, технологій і методів управління.

Найважливішим елементом інноваційного процесу, цінним ресурсом постіндустріального суспільства, набагато ціннішим, ніж природне або накопичене багатство та головним фактором ефективності й конкурентоспроможності національної економіки є людський капітал.

Категорія “людський капітал” хоч і має давні корені, сьогодні вона породжує нові проблеми. Підвищення ролі інтелектуальної праці та людського капіталу в економіці сприяє появі великої кількості статей з даної тематики в періодичній літературі та в наукових конференціях. Всі дослідження в цьому напрямі направлені на встановлення важливості даної категорії як для підприємств, так і для економіки країни, про необхідність її застосування в бухгалтерському обліку. Проте більшість статей носять рекомендаційний, теоретичний характер, досить мало літератури, яка розглядає практичний аспект даної проблеми, тобто методику бухгалтерського відображення людського капіталу.

Як справедливо відмічає проф. М.С. Пушкар “Подальший розвиток теорії може бути удосконаленим лише тоді, коли сама теорія, як цілісна система наукових уявлень, буде піддана аналізу з позицій наукознавства і метатеорії обліку”²⁶⁰.

Вважаємо, що публікації у відомих періодичних фахових виданнях є одним із основних джерел, на підставі яких можна з певною мірою об’єктивності говорити про розвиток науки, найбільш актуальні проблеми та шляхи їх вирішення, знайти оригінальні підходи та авторські методики, при цьому у безпосередньому зв’язку з особливостями зовнішнього середовища у межах відповідних суспільних формацій. На підставі ретроспективного аналізу змісту статей, їх групування за відповідними критеріями можна не лише вивчити історію, але й спрогнозувати напрями подальших досліджень щодо сутності, місця і ролі людського капіталу в економічній системі та в системі бухгалтерського обліку зокрема. Переосмислення надбання вітчизняної наукової школи з урахуванням традицій та національного менталітету забезпечить створення та оцінку нових ідей щодо напрямів дослідження необхідності визнання, оцінки та відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку.

²⁶⁰ Пушкар М.С. Метатеорія обліку або якою повинна стати теорія / Михайло Семенович Пушкар. – Тернопіль, 2007. – 261 с. – С. 9.

Дослідженню аспектів формування, розвитку та реалізації людського капіталу присвячені праці російських вчених: Л. Абалкіна, Н. Авдєєвої, І. Ашмаріна, С. Валентєя, В. Гайла, А. Добриніна, С.А. Дятлова, Г. Зараковського, В. Іноземцева, Р.І. Капелюшнікова, С. Клімова, Б. Корнійчука, М. Крітського, В. Марцинкевича, Л. Нестєрова, Р. Нурєєва, А.М. Олійника, О. Сумарокової, В. Харченко, О. Цирєнової та ін.

В Україні усвідомлення значення концепції людського розвитку і доцільності використання його індикаторів для оцінки ефективності суспільного прогресу загалом почало формуватися в 1992-1993-х рр. Вагомий внесок у розробку теорії людського капіталу зробили відомі вітчизняні науковці: О.Ю. Амосов, Б. Білобров, П. Бідюк, Д. Богиня, В. Вашкєлевич, В. Врублевський, Д. Гамаш, О.А. Грішнова, М.І. Долішний, І.Л. Джаїн, Г. Задорожний, Ф.В. Зінов'єв, С. Злупко, Т. Злупко, Д. Казєнков, Л.В. Кривєнко, Б. Кульчицький, В.О. Куценко, Е.М. Лібанова, Л.Ю. Мельник, С. Мочєрний, С.І. Пирожков, А. Пивовар, Й. Радєнький, К. Солошєнко, Т. Токарський, А. Чухно, І. Шамота, Е. Якубова та ін.

Метою є бібліографічне та бібліометричне дослідження, критичний аналіз і систематизація публікацій у відомих фахових виданнях, проаналізувати актуальність проблематики на сучасних наукових та науково-практичних конференціях за напрямками проблем, виявити тенденції розвитку теорії людського капіталу.

Проаналізуємо напрями досліджень щодо проблем людського капіталу, розкриті в економічних літературних джерелах шляхом:

1) суцільного дослідження публікацій, присвячених проблематиці формування, використання та відтворення людського капіталу в найбільш відомих фахових виданнях, здійснення критичного аналізу змісту таких статей, їх групування за відповідними критеріями;

2) порівняльної оцінки зазначеної проблематики за результатами сучасних наукових і науково-практичних конференцій в Україні.

*Аналіз науково-
практичних
публікацій з проблем
людського капіталу*

Проведемо суцільне дослідження публікацій за напрямом “людський капітал”, критичний аналіз змісту таких статей, їх групування за роками, змістом статей, в розрізі авторів і країн. Для уникнення граматично-орфографічних помилок при перекладі прізвища та ініціали дослідників наведені у таблицях мовою оригіналу.

Перші науково-практичні публікації у вітчизняній літературі щодо проблем формування, використання та відтворення людського капіталу, як свідчать дані табл. Ф.1 (Додаток Ф), з'являються починаючи з 1998 року, а згодом в 2001 і 2002 роках по одній статті відповідно.

Ці роботи були присвячені факторам розвитку людського капіталу. Наступним роком, в якому видаються статті по людському капіталу, є 2003 рік (чотири статті). У цих роботах розглядалися такі питання як регіональні проблеми використання й розвитку людського капіталу, інвестиції в людський капітал як економічна основа сталого розвитку села та дослідженню поняття “людський капітал” у системі соціально-економічних категорій. Значна кількість публікацій, присвячених проблематиці формування, використання та відтворення людського капіталу, була видана починаючи з 2004 року (табл. 3.5).

Таблиця 3.5. Узагальнений перелік публікацій за роками за напрямом “людський капітал”

Рік	Кількість публікацій	Автори
1998	1	Головінова В.Г., Головінов М.Л.
2000	2	Климко С.Г., Сизоненко В.О.
2001	10	Журавльова І.В., Климко С.Г., Кудлай А.В., Маляр Д.В., Михайлова Л.І., Сизоненко В.О.
2002	14	Голікова Н.В., Журавльова І.В., Климко С.Г., Кудлай А.В., Мельничук Д.П., Михайлова Л.І., Пасенко Н.С., Перепелиця Н., Садовий М.М., Соколова О.С.
2003	9	Бородіна О.М., Гнібіденко О.І., Калина А.В., Климко С.Г., Михайлова Л.І., Перепелиця Н., Соколова О.С.
2004	18	Антонюк В.П., Богуславський О.В., Довгань Л.Є., Карімова М.І., Климко С.Г., Лашенко І.Н., Маляр Д.В., Маляр Н.Г., Перепелиця Н., Сімченко Н.О., Семикіна М., Скаженик Ю.Б., Соколова О.С., Танасієнко Н.П., Швець В., Шинкарук Л.В., Шкурупій О.В.,
2005	21	Ажажа М.А., Андрющенк І.Є., Антонюк В.П., Климко С.Г., Комарова О.А., Лич Г.В., Левчук О.В., Лучик С.Д., Майданевич П.М., Мельничук Д.П., Мельничук Т.А., Перепелиця Н.В., Резніченко Д.С., Резніченко О.О., Решетов В.О., Скрипнік Н.Д., Соколова О.С., Тютюнникова С.В., Чекаловец В.І., Шапкін В.А.
2006	25	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Билевич А.В., Корольок Н.А., Кошулько О.П., Лич Г.В., Левчук О.В., Шапкін В.А.
2007	21	Мельничук Д.П., Шапкін В.А., Шиманська К.В., Колосюк А.А., Мельничук Д.П., Лич Г.В., Ажажа М.А., Антонюк В.П., Боднарук О.В., Яценко В. М., Кошулько О. П.
2008	9	Колосюк А.А., Левчук О.В., Майданевич П.М., Мельничук Д.П., Шило К.М., Чорний Р.С., Шульга Ж.О., Ушенко Н.В.

Отже, за період з 1998 до 2008 року опубліковано 130 статей в наукових вісниках і збірниках наукових праць. Починаючи з 2001 року, дослідження присвячені проблемам формування та використання людського капіталу в економіці країни та підприємств набули оберту. Адже важливим і необмеженим напрямом використання постіндустріальних процесів є розвиток людини, накопичення людського капіталу як вирішального фактора розвитку економіки і суспільства в цілому. Нове суспільство вносить зміни місця людини в ньому, забезпечує зростання освітнього, професійного та

культурного рівня, всебічний розвиток, переростання людини економічної в людину творчу. Людина стає не тільки метою економіки і вимірником суспільного розвитку, але й головним і визначаючим фактором розвитку економіки і суспільства.

Зростаюче значення людського капіталу сьогодні пов'язане з посиленням ролі освіти в економічному розвитку та з серйозними змінами у взаємодії суб'єктивного і об'єктивного факторів виробництва. Перетворення людського фактора на провідну і визначаючу продуктивну силу по відношенню до речовинного фактора відбувається з середини ХХ ст. ще і тому, що зменшився часовий лаг, тобто різниця в кількості років, необхідних для зміни технологій і підготовки кадрів для них.

Аналіз вісників і збірників наукових праць з проблем людського капіталу

Систематизація публікацій за змістом за напрямом “людський капітал” в наукових вісниках, збірниках наукових праць, матеріалах наукових конференцій наведено в табл. Ф.2 (Додаток Ф).

Результат систематизації статей за змістовим наповненням, опублікованих протягом 1998-2008 рр. свідчить, що тематика публікацій різноманітна (табл. 3.6).

Таблиця 3.6. Узагальнений перелік публікацій за змістом за напрямом “людський капітал”

<i>Критерій систематизації</i>	<i>Кількість публікацій</i>	<i>ПІБ авторів</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Формування, розвиток та відтворення людського капіталу	45	Ажана М.А., Антонюк В.П., Боднарук О.В., Билевич А.В., Гнібіденко О.І., Головінов М.Л., Климко С.Г., Колосюк А.А., Кошулько О.П., Лашенко І.Н., Левчук О.В., Лич Г.В., Лучик С.Д., Маляр Д.В., Мельничук Д.П., Михайлова Л.І., Перепелиця Н., Решетов В.О., Резніченко О.О., Резніченко Д.С., Скаженик Ю.Б., Скрипник Н.Д., Ушенко Н.В., Шапкін В.А., Шиманська К.В., Швець В., Шило К.М., Шинкарук Л.В., Шульга Ж.О.
Інвестиції в людський капітал	18	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Бородіна О.М., Комарова О.А., Кошулько О.П., Михайлова Л.І., Перепелиця Н., Семикіна М., Соколова О.С., Танасієнко Н.П., Яценко В. М.
Управління людськими ресурсами, людським капіталом	17	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Богуславський О.В., Довгань Л.Є., Журавльова І.В., Калина А.В., Кошулько О.П., Кудлай А.В., Левчук О.В., Мельничук Д.П., Мельничук Т.А., Михайлова Л.І., Перепелиця Н., Сімченко Н.О., Шапкін В.А.

Продовження табл. 3.6

1	2	3
Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання	10	Антонюк В.П., Голікова Н.В., Климко С.Г., Михайлова Л.І., Перепелица Н., Садовий М.М., Сизоненко В.О., Соколова О.С.
Еволюція поглядів на людський капітал	10	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Михайлова Л.І., Перепелица Н., Соколова О.С., Чорний Р.С., Шкурупій О.В.
Оцінка людського капіталу	7	Кошулько О.П., Кудлай А.В., Левчук О.В., Мельничук Д.П., Соколова О.С., Яценко В. М.
Теорії людського капіталу	4	Климко С.Г., Мельничук Д.П., Сизоненко В.О.
Бухгалтерський облік людського капіталу	3	Колосюк А.А., Королюк Н.М., Майданевич П.М.
Філософський аспект людського капіталу	3	Ажажа М.А., Маляр Д.В., Маляр Н.Г., Карімова М.І., Перепелица Н.В., Тютюнникова С.В.
Моделювання людського капіталу	2	Маляр Д.В., Кудлай А.В.
Аналіз людського капіталу	2	Журавльова І.В., Кошулько О.П., Кудлай А.В., Пасенко Н.С., Яценко В.М.
Якість людського капіталу	2	Соколова О.С.

Найбільш актуальними протягом періоду, який досліджується, виявилися питання щодо формування, розвитку та відтворення людського капіталу (45 публікацій); управління людськими ресурсами, людським капіталом (17 публікацій); інвестицій в людський капітал (18 публікацій); еволюції поглядів на людський капітал (10 публікацій); оцінки людського капіталу (7 публікацій) та його відображення в системі бухгалтерського обліку (3 статті); по 1-2 статей присвячені аналізу, моделюванню, якості людського капіталу, його філософської інтерпретації (рис. 3.16).

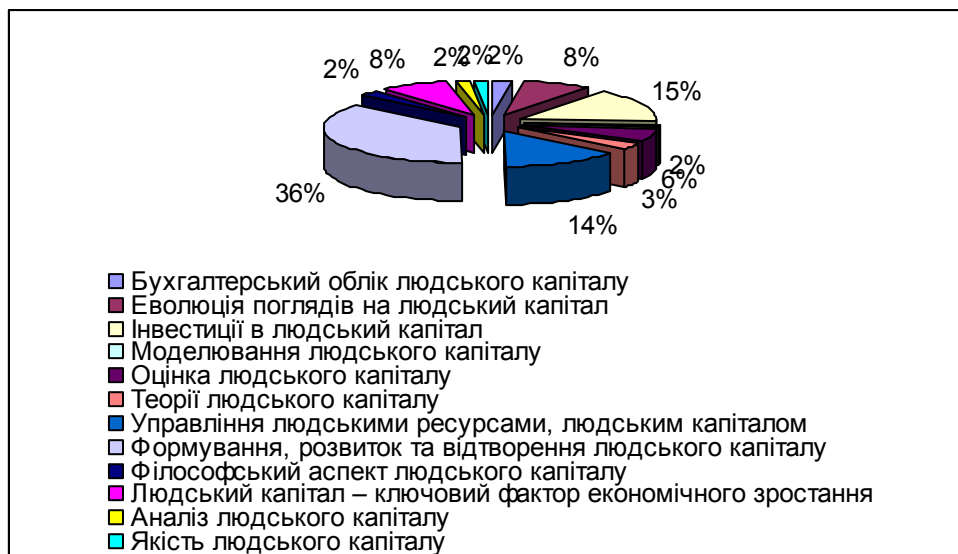


Рис. 3.16. Структура актуальних напрямів досліджень за напрямом "людський капітал"

Як свідчать дані рис. 3.16, вітчизняні вчені у своїх працях досліджували окремі аспекти людського капіталу, зокрема, формування, розвиток, відтворення, управління людським капіталом, інвестиції в нього. Проте, незначна кількість публікацій присвячена відображенню в бухгалтерському обліку людського капіталу. До таких досліджень можна віднести роботи наступних авторів (Додаток Ф, табл. Ф.3).

Концепція людського капіталу у вітчизняній літературі починає розвиватися з початком реформування економіки України. Перші ґрунтовні дослідження, присвячені формуванню, розвитку, оцінці та управлінню людським капіталом, формуванню, моделюванню, розвитку та відтворенню, були проведені і викладені в працях А.А. Колосюк, Д.В. Маляр, Д.П. Мельничука, О.О. Резніченко, В.А. Шапкіна. Дослідженню оцінки та відображенню інформації про людський капітал в бухгалтерському обліку присвячені праці Н.В. Головой, С.Г. Климко, А.Л. Короб, Н.А. Королюк, С.Ф. Легенчука, П.М. Майданевич, Т.А. Мельничук, Д.С. Насипайко, Р.С. Чорного. В працях М.А. Ажана, І.Е. Андрющенко, І.В. Анпилогова, А.В. Билевича, Л.Г. Богуш, М. Добії, Л.Є. Довгань, Н.О. Сімченко, О.В. Богуславського та ін. розглянуто філософський аспект людського капіталу, інвестиції в людський капітал та їх взаємозв'язок із заробітною платою.

Групування публікацій у розрізі авторів наведено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7. Узагальнений перелік публікацій за напрямом “людський капітал” в розрізі авторів

ПІБ авторів	Кількість публікацій	Питання щодо людського капіталу
1	2	3
Антонюк В.П.	14	Уточнення змістової характеристики соціально-економічної категорії «людський капітал»; підвищення рівня заробітної плати як умова нагромадження людського капіталу в Україні; стратегія розвитку людського капіталу підприємства; економічні аспекти формування, використання та відтворення людського капіталу в Україні; обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України
Климко С.Г.	13	Людський капітал як джерело стійкого розвитку світового господарства; формування та використання людського капіталу; взаємодія людського капіталу та інноваційного підприємництва; експорт людського капіталу з України; потенціал і використання людського капіталу в умовах трансформаційних змін; класичні концепції мотивації людського капіталу; об'єктивна необхідність і реальні можливості пріоритетного розвитку людського капіталу в перехідній економіці України; людський капітал і зайнятість

Продовження табл. 3.7

1	2	3
Ажажа М.А.	11	Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу; людський капітал як фактор економічного розвитку регіону; досвід використання інвестицій в людський капітал та державне регулювання і управління ними
Кошулько О.П.	11	Проблеми та перспективи відтворення людського капіталу; інновації в управлінні людським й інтелектуальним капіталами; стан та перспективи розвитку людського капіталу; удосконалення управління людським капіталом на усіх рівнях як фактор економічного зростання країни; інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки; аналіз стану людського капіталу підприємств АПК в період трансформації економіки України; методологічне обґрунтування вимірювання людського капіталу на підприємствах
Михайлова Л.І.	10	Людський капітал у системі соціально-економічних категорій; перспективи розвитку людського капіталу сільського господарства України; стратегічне управління людським капіталом підприємств; інвестування людського капіталу
Мельничук Д.П.	9	Теорія людського капіталу, його формування, розвиток та оцінка, управління людськими ресурсами
Соколова О.С.	9	Зміст поняття “людський капітал”; якість людського капіталу; джерела інвестицій у людський капітал; методичні основи оцінки людського капіталу
Перепелиця Н.	8	Особливості формування та використання людського капіталу; роль освіти в розвитку людського капіталу; інвестиції в людський капітал; сутність та напрями розвитку людського капіталу
Левчук О.В.	6	Розвиток людського капіталу України; особливості управління інвестиціями у людський капітал; роль кількісних та якісних параметрів людського капіталу; нарощення й ефективне використання людського капіталу; вплив рівня освіти і професійної підготовки на формування людського капіталу України
Кудлай А.В.	4	Управління розвитком людського капіталу підприємства; факторний аналіз цілісності людського капіталу підприємства; методичні підходи до побудови збалансованої системи оцінки людського капіталу; моделювання оцінки розвитку людського капіталу підприємства
Шапкін В.А.	4	Управління людськими ресурсами; економічна роль людського капіталу
Колосюк А.А.	3	Дослідження розвитку людського капіталу; теоретичні аспекти формування людського капіталу; відображення інформації про людський капітал в бухгалтерському обліку
Легенчук С.Ф.	3	Інтелектуальний та людський капітал як об’єкт дослідження в аудиті; історичний аспект бухгалтерського обліку людського капіталу

Продовження табл. 3.7

1	2	3
Лич Г.В.	3	Соціально-економічні умови формування людського капіталу; освіта як важлива інвестиція у розвиток людського капіталу
Маляр Д.В.	3	Моделювання, формування, філософський аспект людського капіталу
Резніченко О.О.	3	Відтворення, оцінка впливу людського капіталу на розвиток підприємництва
Чеботарев Н.Ф.	3	Теорія людського капіталу; формування і розвиток людського капіталу в інноваційній економіці
Яценко В.М.	3	Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки; аналіз стану людського капіталу підприємств АПК; методологічне обґрунтування вимірювання людського капіталу на підприємствах
Майданевич П.М.	2	Відображення інформації про людський капітал в бухгалтерському обліку
Головой Н.В.	2	Бухгалтерський облік людського капіталу
Журавльова І.В.	2	Управління розвитком людського капіталу підприємства; факторний аналіз цілісності людського капіталу підприємства
Короб А.Л.	2	Розвиток людського капіталу Республіки Білорусь; облік і створення інтелектуального продукту в контексті людського капіталу
Королук Н.А.	2	Бухгалтерський облік людського капіталу: теоретичний та історичний аспекти
Мельничук Т.А.	2	Управління людськими ресурсами
Насипайко Д.С.	2	Оцінка впливу та відтворення людського капіталу на розвиток підприємництва;
Семикіна М.В.	2	Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства
Сизоненко В.О.	2	Взаємодія людського капіталу та інноваційного підприємництва; теорія людського капіталу
Чорний Р.С.	2	Історичний погляд на сутність людського капіталу; людський капітал у системі соціально-економічних категорій
Андрющенко І.Е.	1	“Людський капітал” в процесі взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг
Анпілогова І.В.	1	Розвиток структурного людського капіталу компанії
Аширов Г.Т.	1	Сучасні проблеми оцінки людського капіталу
Балита О.В.	1	Фінансово-економічні підходи до проблеми розвитку людського капіталу в Україні
Билевич А.В.	1	Стан людського капіталу Брестської області
Богущ Л.Г.	1	“Людський капітал” як провідний фактор конкурентоспроможності національної економіки в глобалізованому світі
Боднарук О.В.	1	Підвищення рівня заробітної плати як умова нагромадження людського капіталу в Україні
Бородіна О.	1	Людський капітал як основне джерело економічного зростання
Бучацький А.І. Гнібіденко О.І.	1 1	Характеристика економічної категорії “людський капітал”; використання й розвиток людського капіталу

Продовження табл. 3.7

1	2	3
Гойло Г.	1	Буржуазна теорія "людського капіталу"
Голікова Н.В.	1	Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання
Головінова В.Г., Головінов М.Л.	1	Людський капітал і фактори його розвитку
Головко О.В.	1	Бухгалтерська інтерпретація людського капіталу
Гордієнко В.В., Гордієнко Г.М.	1	Людський капітал і ментальність
Добія М.	1	Інтелектуальний та людський капітал, як об'єкт дослідження в аудиті
Довгань Л.Є., Сімченко Н.О., Богуславський О.В.	1	Управління людськими ресурсами в сфері інформаційних технологій
Дишловий І.	1	Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України
Золотухин В.	1	Людський капітал - головна цінність компанії
Иванов Н.	1	Людський капітал і глобалізація
Кавецький В.В.	1	Інвестиції в людський капітал та його формування
Калина А.В.	1	Управління людськими ресурсами
Карімова М.І., Маляр Н.Г.	1	Філософський аспект людського капіталу
Кір'ян Т.	1	Людський капітал в історії економічної думки
Комарова О.А.	1	Інвестиції в людський капітал
Корнеєвець І.В.	1	Проблеми і перспективи розвитку людського капіталу Республіки Білорусь
Кражан Е.	1	Людські ресурси – повернення інвестицій
Кристиневич С.А.	1	Роль людського капіталу в економіці
Лашенко І.Н.	1	Людський капітал підприємства і стратегія його розвитку
Лучик С.Д.	1	Характеристика попиту і пропозиції людських ресурсів на селі
Нежуріна І.	1	Роль освіти в підвищенні ефективності сільського людського капіталу
Нуреев Р.	1	Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала)
Осійчук М.С.	1	Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань
Пасенко Н.С.	1	Факторний аналіз цілісності людського капіталу підприємства
Петренко В.П., Васильченко Г.В.	1	Інвестиції в людський капітал
Познякевич В.Н.	1	Розвиток людського капіталу Республіки Білорусь
Решетов В. О., Резніченко Д.С.	1	Відтворення людського капіталу
Риговська О.	1	Формування людського капіталу
Русаков А.В.	1	Методологічні проблеми оцінки людського капіталу
Садовий М.М.	1	Людський капітал та зайнятість: деякі проблеми теорії та практики
Салінеску Т.В., Антіпов О.М.	1	Відтворення людського капіталу в Україні

Продовження табл. 3.7

1	2	3
Скаженик Ю.Б.	1	Людський капітал підприємства і стратегія його розвитку
Скрипнік Н.Д.	1	Відтворення людського капіталу
Слижевский Ю.П.	1	Інвестиції в людський капітал
Соботович Т.К.	1	Теоретико-історичні передумови обліку людського капіталу
Танасієнко Н.П.	1	Інвестиції в людський капітал
Тютюнникова С.В.	1	Актуализация духовной составляющей человеческого капитала в современных условиях
Чекаловець В.І.	1	Людський капітал на транспорті
Швець В.	1	Формування людського капіталу
Шило К.М.	1	Інноваційний розвиток людського капіталу
Ширмер Я.	1	Людський капітал важить більше, ніж гроші, технології чи інші ресурси
Шиманська К.В.	1	Розвиток людського капіталу та його зв'язок із заробітною платою
Шинкарук Л.В.	1	Накопичення і структура людського капіталу
Шкурूपій О.В.	1	Аналіз категорії “людський капітал”
Шульга Ж.О.	1	Характеристика людського та соціального капіталу сучасної економіки
Ушенко Н.В.	1	Відтворення людського капіталу
Яновский А.М.	1	Человеческий интеллектуальный капитал – основа развития бизнеса в XXI веке
Яхницкая Н.А.	1	Підприємницькі здібності в концепції людського капіталу

За даними табл. 3.7, найбільша кількість робіт належить В.П. Антонюк (14 статей протягом 1998-2008 рр.), основна увага якого зосереджена на уточненні змістової характеристики категорії “людський капітал”, економічним аспектам формування, використання та відтворення людського капіталу в Україні, аналізу обсягів та динаміки інвестицій у людський капітал України; С.Г. Климко (13 статей протягом 1998-2008 рр.), який розкриває питання щодо формування та використання людського капіталу, його експорту з України; аналізує класичні концепції мотивації людського капіталу; об’єктивну необхідність і реальні можливості пріоритетного розвитку людського капіталу в перехідній економіці України. По одинадцять статей протягом 1998-2008 рр. присвятили такі автори, як М.О. Ажажа (теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу; людський капітал як фактор економічного розвитку регіону; досвід використання інвестицій в людський капітал і державне регулювання й управління ними), О.П. Кошулько (проблеми та перспективи відтворення людського капіталу; інновації в управлінні людським й інтелектуальним капіталами; інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки; аналіз стану людського капіталу підприємств АПК в період трансформації економіки України; методологічне обґрунтування вимірювання людського капіталу на

підприємствах); Михайлова Л.І. (людський капітал у системі соціально-економічних категорій; перспективи його розвитку та стратегічне управління ним). Значним у розвиток наукових досліджень з проблем людського капіталу також є внески таких дослідників: Н.В. Головой, А.Л. Короб, Н.А. Королук, О.В. Левчук, С.Ф. Легенчук, П.М. Майданевич, Т.А. Мельничук, Д.П. Мельничук, Д.С. Насипаймо, Н. Перепелиця, О.С. Соколова та ін.

На сторінках наукових вісників і збірників наукових праць за досліджуваний період (Додаток Ф, табл. Ф.4) були розкриті питання, щодо відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку, авторами яких є О.В. Голово, Н.В. Головой, А.А. Колосюк, А.Л. Короб, Н.А. Королук, С.Ф. Легенчук, П.М. Майданевич, Т.К. Соботович.

На сторінках наукових вісників і збірників наукових праць за 1998-2008 рр. з'являються публікації щодо формування, використання та відтворення людського капіталу в інших країнах, зокрема в Республіці Білорусь (табл. 3.8).

Таблиця 3.8. Узагальнений перелік публікацій за напрямом “людський капітал” в розрізі авторів

ПІБ авторів	Кількість публікацій	Питання щодо людського капіталу
Билевич А.В.	1	Сучасний стан людського капіталу Брестської області
Корнеев І.В.	1	Людський капітал в Республіці Білорусь: проблеми і перспективи розвитку
Короб А.Л.	2	Перспективи розвитку обліку людського капіталу в Республіці Білорусь. Облік і створення інтелектуального продукту в контексті людського капіталу
Кристиневиц С.А.	1	Роль людського капіталу в інноваційному розвитку економіки
Познякевич В.Н.	1	Перспективи розвитку обліку людського капіталу в Республіці Білорусь
Русаков А.В.	1	Методологічні проблеми оцінки людського капіталу
Слижевский Ю.П.	1	Ефективність інвестицій в людський капітал у сфері підготовки кадрів
Яхницкая Н.А	1	Підприємницькі здібності в концепції людського капіталу

Як видно з табл. 3.8, протягом 1998-2008 рр. найбільша кількість статей, присвячених сучасному стану, проблемам і перспективам розвитку, методологічним проблемам оцінки та бухгалтерського обліку людського капіталу, ефективності інвестицій в людський капітал в Республіці Білорусь.

Аналіз публікацій на науково-практичних конференціях з проблем людського капіталу

За даними інформаційної бази Житомирської наукової бухгалтерської школи протягом 2000-2008 рр. в Україні відбулась значна кількість науково-практичних конференцій, присвячених проблематиці бухгалтерського обліку, контролю та аналізу.

Особливе місце в теорії людського капіталу займають праці з дослідження проблем функціонування і оцінки інтелектуального капіталу та інтелектуальної власності. Дослідження в даному напрямі проводилися і були апробовані на сторінках видань, присвячених результатам роботи наукових і науково-практичних конференцій, що проводились в м. Дніпропетровську (Міжнародна науково-практична конференція “Україна наукова 2003”), м. Севастополі (Міжрегіональна науково-практична конференція “Міжнародні стандарти аудиту і їх застосування в практичній діяльності”), м. Черкаси (Міжнародна науково-практична конференція “Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю”), м. Києві (Міжнародна науково-практична конференція “Концепція розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту в умовах міжнародної інтеграції”), м. Полтава (Міжнародна науково-практична конференція, присвяченої 35-річчю кафедри бухгалтерського обліку і аудиту), м. Житомирі (Міжнародна наукова конференція “Концепції розвитку бухгалтерської професії: теорія і практика”; Всеукраїнська наукова конференція, присвячена видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку І.В. Малишеву, П.П. Німчинову; Міжнародна науково-практична конференція “Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реальії, проблеми та перспективи”) та ін.

У різні періоди кількість конференцій і публікацій, в яких піднімається питання щодо людського капіталу є неоднаковою (табл. 3.9).

Таблиця 3.9. Узагальнений перелік публікацій за напрямом “людський капітал” в розрізі років (за даними табл. Ф.5, Додаток Ф)

Рік	Кількість публікацій	Автор
2000	2	Климко С.Г., Слижевский Ю.П.
2001	1	Михайлова Л.І.
2002	2	Журавльова І.В., Кудлай А.В., Михайлова Л.І., Пасенко Н.С.
2003	2	Бучацький А.І., Михайлова Л.І.
2004	8	Добія М., Легенчук С.Ф., Перепелиця Н., Соколова О.С., Шапкін В.А.
2005	5	Васильченко Г.В., Головой Н., Левчук О.В., Перепелиця Н., Петренко В.П.
2006	10	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Антіпов О.М., Головой Н., Короб А.Н., Кошулько О.П., Легенчук С.Ф., Салінеску Т.В.
2007	16	Антонюк В.П., Богуш Л.Г., Боднарук О.В., Головоко О.В., Кавецький В.В., Кристиневиц С.А., Короб А.Л., Колосюк А.А., Корнеев І.В., Кошулько О.П., Насипайко Д.С., Познякевич В.Н., Резніченко О.О., Русаков А.В., Соботович Т.К., Чорний Р.С., Яхницькая Н.А.
2008	5	Анпилогова І.В., Гордієнко В.В., Гордієнко Г.М., Насипайко Д., Нежуріна І., Резніченко О., Риковська О.

Зокрема, протягом 2000-2003 рр. теоретики та практики не виявляли великого інтересу до людського капіталу (лише 6 статей і тез виступів таких авторів, як: Бучацький А.І., Головой Н., Добія М., Легенчук С.Ф., Петренко В.П., Васильченко Г.В., Слижевский Ю.П., Шапкін В.А.). Починаючи з 2004 року проявляється зацікавленість науковців до цього об'єкту дослідження: 2004 р. – 8 виступів (Добія М., Легенчук С.Ф., Перепелиця Н., Соколова О.С., Шапкін В.А.), 2005 р. – 5 виступів (Васильченко Г.В., Головой Н., Левчук О.В., Перепелиця Н., Петренко В.П.), 2006 р. – 10 виступів (Ажажа М.А., Антонюк В.П., Антіпов О.М., Головой Н., Короб А.Н., Кошулько О.П., Легенчук С.Ф., Салінеску Т.В.); 2007 р. – 16 виступів (Антонюк В.П., Богуш Л.Г., Боднарук О.В., Головка О.В., Кавецький В.В., Кристиневич С.А., Короб А.Л., Колосюк А.А., Корнеев І.В., Кошулько О.П., Насипайко Д.С., Познякевич В.Н., Резніченко О.О., Русаков А.В., Соботович Т.К., Чорний Р.С., Яхницкая Н.А.); 2008 рік – 5 виступів (Анпилогова І.В., Гордієнко В.В., Гордієнко Г.М., Насипайко Д., Нежуріна І., Резніченко О., Риковська О.). Однією із основних причин такого стану є реформування національної системи бухгалтерського обліку та, відповідно, концентрація досліджень науковців на проблемах, викликаних цим процесом.

Результати систематизації публікацій на конференціях наведені в табл. 3.10.

Таблиця 3.10. Узагальнений перелік публікацій за змістом за напрямом “людський капітал” (за даними табл. Ф.6, Додаток Ф)

Критерій систематизації	Кількість публікацій	ПІБ авторів
1	2	3
Економічна роль людського капіталу	10	Богуш Л.Г., Гордієнко В.В., Гордієнко Г.М., Нежуріна І., Журавльова І.В., Насипайко Д., Кристиневич С.А., Кудлай А.В., Пасенко Н.С., Перепелиця Н., Резніченко О., Шапкін В.А., Яхницкая Н.А.
Розвиток та управління людським капіталом	8	Анпилогова І.В., Климко С.Г., Корнеев І.В., Кошулько О.П., Михайлова Л.І.
Аналіз категорії “людський капітал”	7	Ажажа М.А., Антонюк В.П., Бучацький А.І., Головка О.В., Колосюк А.А., Чорний Р.С., Перепелиця Н.
Інвестиції в людський капітал	7	Ажажа М.А., Васильченко Г.В., Кавецький В.В., Михайлова Л.І., Перепелиця Н., Петренко В.П., Слижевский Ю.П.
Бухгалтерський облік людського капіталу	5	Головой Н., Легенчук С.Ф., Короб А.Л., Познякевич В.Н.
Відтворення людського капіталу	4	Антіпов О.М., Антонюк В.П., Боднарук О.В., Насипайко Д., Резніченко О., Салінеску Т.В., Соботович Т.К.
Оцінка людського капіталу	4	Насипайко Д.С., Резніченко О.О., Русаков А.В., Соколова О.С.

Продовження табл. 3.10

1	2	3
Формування і використання людського капіталу	3	Левчук О.В., Риковська О.
Людський капітал як фактор економічного розвитку	3	Антонюк В.П., Михайлова Л.І., Соколова О.С.
Інтелектуальний та людський капітал, як об'єкт дослідження в аудиті	1	Добія М., Легенчук С.Ф.
Якість людського капіталу	1	Соколова О.С.

З 2000 р. особлива увага дослідників приділяється економічній ролі людського капіталу (10 виступів); розвитку та управлінню людським капіталом (8 виступів); аналізу категорії “людський капітал” та його інвестиційної сутності (по 7 виступів); бухгалтерському обліку людського капіталу (5 виступів); відтворенню та оцінці людського капіталу (по 4 виступи); а також формуванню, використанню, якості людського капіталу та ін.

*Аналіз публікацій в
періодичних виданнях
з проблем людського
капіталу*

Проведемо суцільне дослідження публікацій у періодичних виданнях за 2000-2008 рр. на підставі даних інформаційної бази Житомирської наукової бухгалтерської школи (Додаток Ф, табл. Ф.7).

Протягом періоду, який досліджується, – 10 років, на сторінках журналів опубліковано 35 статей, безпосередньо присвячені людському капіталу. По три публікації були викладені на сторінках журналів “Фінанси України”, “Економіка України”, “Аудит и финансовый анализ”, “Економіка і управління”, “Україна: аспекти праці”. По одній публікації протягом 2000-2008 рр. присвячені проблемам формування, використання та відтворення людського капіталу, викладені на сторінках таких видань “Актуальні проблеми економіки”, “АПК: економіка, управління”, “Аудитор України”, “Вопросы статистики”, “Економіка, фінанси, право”, “Економіст”, “Менеджмент и кадры”, “Мировая экономика и международные отношения”, “Рынок капитала”, “Финансовый директор” та ін.

Кількість публікацій, присвячених питанням людського капіталу, варіюється за роками: 2000 р. та 2005 р. – по 2 статті; 2001 р. – 4 статті; 2002 р. – 1 стаття; 2003 р. – 5 статей; 2004 р. – 6 статей; 2006 – 3 статті; 2007 – 8 статей; 2008 – 3 статті.

Результати систематизації статей за змістовним наповненням, опублікованих протягом періоду, який досліджується, свідчить, що тематика публікацій в журналі різноманітна (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11. Узагальнений перелік публікацій за змістом за напрямом “людський капітал”

Критерій систематизації	Кількість публікацій	Періодичне видання
Людський капітал: – формування, розвиток та відтворення в Україні	12	“Економіка України”, “Фінанси України”, “Аудит и финансовый анализ”, “Економіка, фінанси, право”, “Економіка і управління”, “Україна: аспекти праці”, “Економіка промисловості”, “Демографія та соціальна політика”
– як основне джерело економічного зростання та розвитку компанії	8	“Економіка України”, “АПК: економіка, управління”, “Менеджмент и кадры”, “Економіка АПК”, “Проблеми науки”, “Социальная экономика”, “Транспорт”
– інвестування у розвиток	6	“Фінанси України”, “Актуальні проблеми економіки”, “Рынок капитала”, “Финансовый директор”, “Інноваційна економіка”, “Регіональні перспективи”
– в історії економічної думки	4	“Економіка України”, “Аудит и финансовый анализ”, “Вопросы экономики”
– критерії оцінки й індикатори економіки знань	3	“Фінанси України”, “Вопросы статистики”, “Економіст”
– як об’єкт дослідження в аудиті	1	“Аудитор України”
– і глобалізація	1	“Мировая экономика и международные отношения”
Всього	35	x

Найбільш актуальними протягом періоду, що досліджується, виявилися питання щодо формування, розвитку та відтворення людського капіталу в Україні, його місця в історії економічної думки, інвестування в розвиток людського капіталу та визначення людського капіталу як основного джерела економічного зростання та розвитку компанії. В окремих статтях висвітлені питання щодо критеріїв оцінки людського капіталу, його місця в глобалізаційних процесах.

Підприємства третього тисячоліття дійсно володіють суттєвими відмінностями від своїх попередників. Найбільшу цінність для них представляють працівники, а точніше – їх знання. Тому все більше науковців звертають увагу на питання людського капіталу.

Аналіз дисертаційних досліджень з проблем людського капіталу

Проблеми людського капіталу стали предметом дисертаційних досліджень (Додаток Ф, табл. Ф.8).

За даними табл. Ф.8 (Додаток Ф) можна зробити висновок, що переважна більшість дисертаційних досліджень щодо людського капіталу були присвячені таким аспектам як: формування, відтворення індивідуального і суспільного, управління людським капіталом, підвищення

ефективності людського капіталу на основі інвестицій в інтелектуальну складову, людський капітал як фактор соціально-економічного розвитку економіки, державне регулювання розвитку людського капіталу, активізація використання людського капіталу на підприємстві.

Роботи захищено за напрямками державного управління, демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика та ін. Жодної роботи не було захищено за напрямом бухгалтерський облік, що окреслює коло невирішених облікових питань.

Як видно з рис. 3.17, найбільша кількість захищених в Україні дисертаційних робіт з проблем людського капіталу припадає на 2004 рік (6 робіт) та 2008 рік (7 робіт).

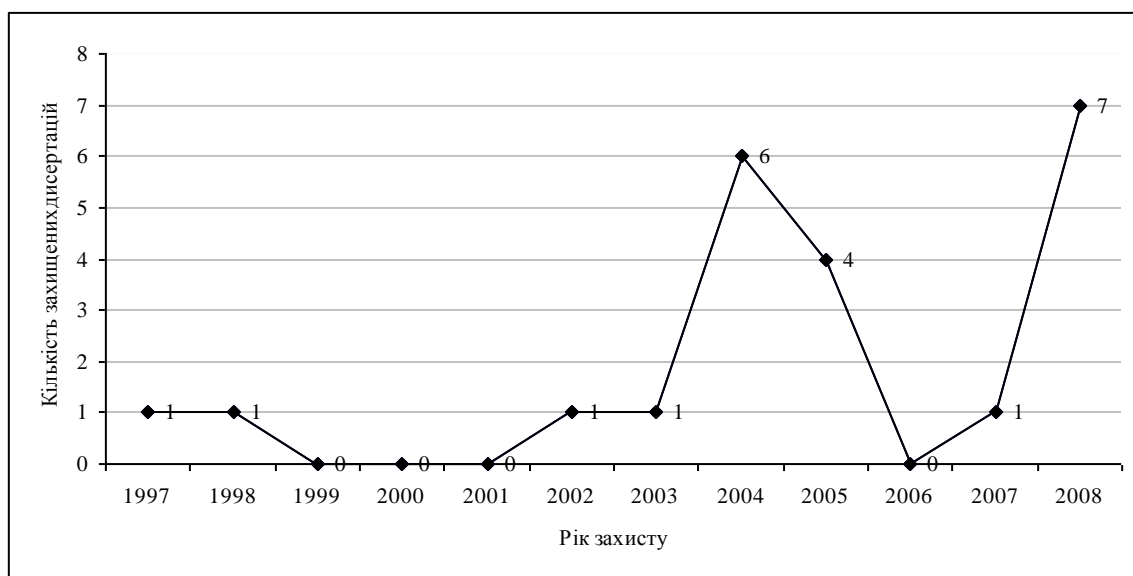


Рис. 3.17. Динаміка захисту дисертаційних робіт з питань людського капіталу (України)

Динаміка свідчить про збереження актуальності тематики та формування нових підходів до людського капіталу. Вперше, як елементи наукової новизни, питання, що пов'язані з людським капіталом були винесені на захист в 1999 році у двох роботах, проте, лише як складові економіки перехідного типу.

Всі дослідження (Додаток Ф, табл. Ф.9) можна умовно розподілити на дві групи залежно від об'єкту дослідження: 1) дослідження, присвячені сутності, формуванню та використанню людського капіталу України (розкрито питання сутності, оцінки, інвестицій в людський капітал, його формування і використання в Україні); 2) дослідження, присвячені сутності, формуванню та використанню людського капіталу суб'єкта господарювання (розкрито методичні засади) (див. рис. 3.18).

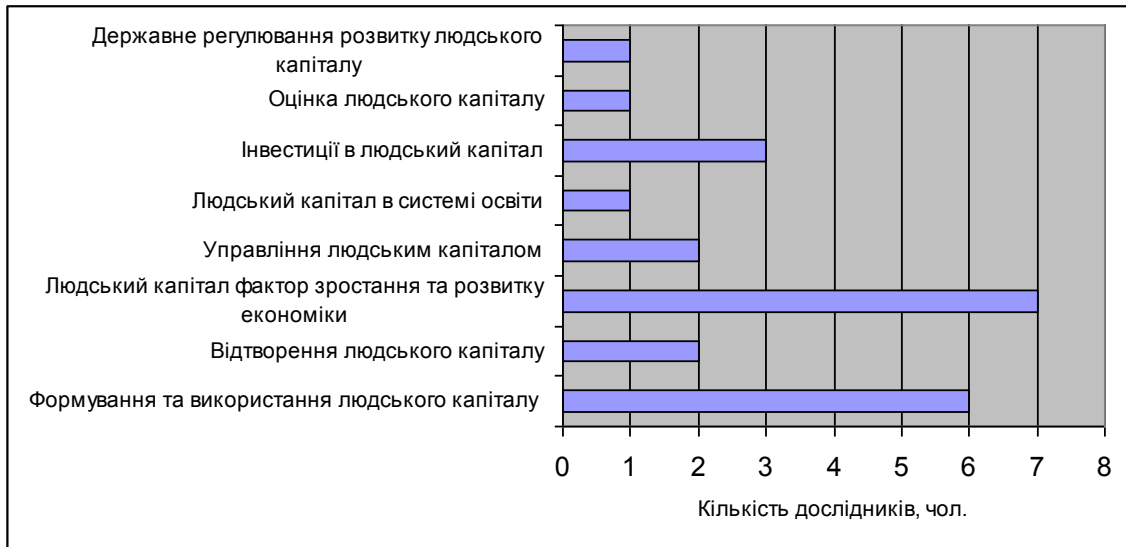


Рис. 3.18. Напрями проведення дисертаційних досліджень з проблем людського капіталу (Україна)

Як видно з рис. 3.19, найбільша кількість захищених в Росії дисертаційних робіт з проблем людського капіталу припадає на 2006 рік (16 робіт) та 2007 рік (21 роботи).

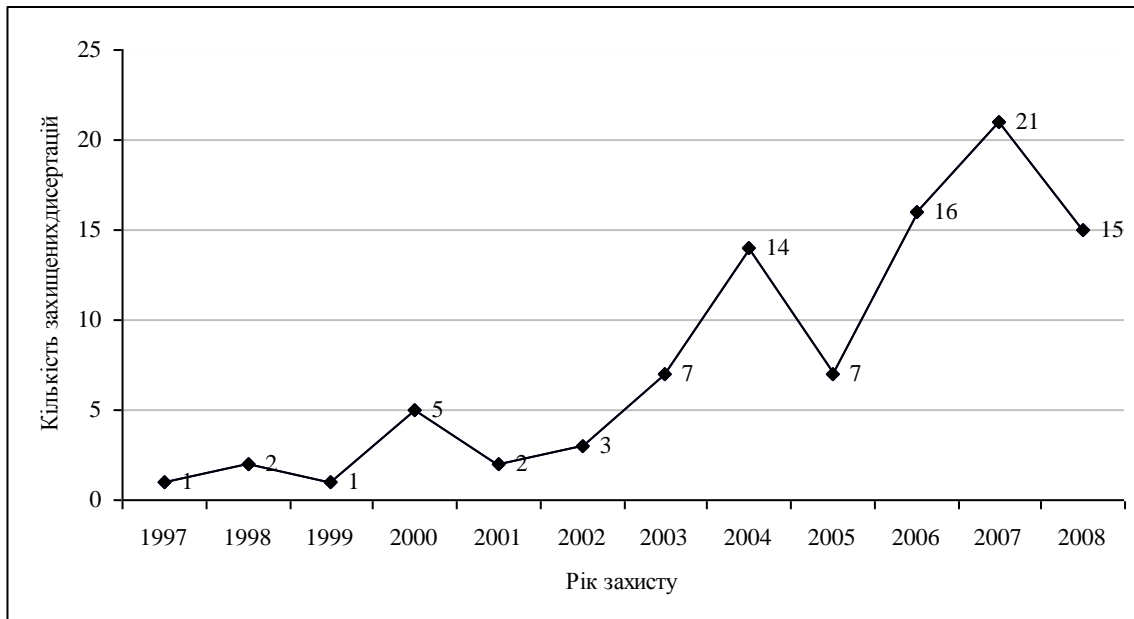


Рис. 3.19. Динаміка захисту дисертаційних робіт з питань людського капіталу (Росія)

Не дивлячись на виконані дослідження людського капіталу, питання його формування, використання, відтворення в сучасних умовах України залишаються недостатньо вивченими. Останніми роками актуальності набувають питання щодо побудови рівня розвитку й використання людського капіталу персоналу підприємства, оцінки впливу його складових

на результати господарської діяльності підприємства. Саме тому потребують удосконалення питання щодо управління людським капіталом, оцінки та бухгалтерського відображення його складових з урахуванням особливостей діяльності вітчизняних підприємств.

Завершуючи дослідження щодо розкриття людського капіталу на підставі суцільного дослідження публікаційної активності у відомих фахових виданнях, ретроспективи колективної аналітичної думки дійшли таких висновків:

1. Протягом 1998-2008 рр. на сторінках наукових вісників і збірниках наукових праць опубліковано 118 статей, безпосередньо присвячені проблематиці формування, використання, відтворення, оцінки та бухгалтерського обліку людського капіталу.

2. Систематизація статей, опублікованих у наукових вісниках і збірниках наукових праць, проведена за такими критеріями: роки (період публікацій), змістове наповнення (проблематика), автори, країни. За результатами групування найбільша кількість публікацій відноситься на 2005 р. і 2007 р. (по 21 статті) та 2006 р. (25 статей).

3. Результати розподілу статей за змістовним наповненням свідчать, що тематика публікацій надзвичайно різноманітна. Найбільш актуальними (45 статей) виявилися питання щодо формування, розвитку та відтворення людського капіталу; управління людськими ресурсами, інвестицій в людський капітал (по 18 і 17 статей відповідно). Протягом досліджуваного періоду мали місце публікації, присвячені еволюції поглядів на людський капітал та його бухгалтерського відображення. Окреме місце посідають публікації з питань оцінки та моделювання людського капіталу.

4. Враховуючи, що публікація у наукових вісниках і збірниках наукових праць засвідчує про визнання автора його досліджень у наукових колах, можемо відмітити, що значна кількість публікацій, присвячена проблематиці формування, використання та відтворення людського капіталу належить Д.В. Маляру, Д.П. Мельничуку, О.О. Резніченко, В.А. Шапкіну; бухгалтерського обліку людського капіталу – Н.В. Головой, А.А. Колосюк, А.Л. Короб, Н.А. Королюк, С.Ф. Легенчуку, П.М. Майданевич.

5. Матеріали, опубліковані за результатами проведених науково-практичних конференцій є одним із основних джерел, на підставі яких можна з певною мірою об'єктивності судити про розвиток науки, найбільш актуальні проблеми та шляхи їх вирішення, знайти оригінальні підходи та авторські методики, при цьому у безпосередньому зв'язку з особливостями зовнішнього середовища у межах відповідних суспільних формацій. Переважна більшість проблем теорії і практики формування, використання, відтворення, оцінки та

бухгалтерського обліку людського капіталу перекликаються в дослідженнях вчених різних періодів, додаються нові акценти, з'являються нові аналітичні об'єкти, удосконалюються методи пізнання.

6. Протягом 2000-2008 рр. на сторінках періодичних видань і журналів опубліковано 35 статей, безпосередньо присвячені людському капіталу. При цьому найбільше публікацій за визначеною проблематикою за 2004 р. (6 статей) та 2007 р. (8 статей).

7. Систематизація статей, опублікованих у періодичних виданнях за змістовним наповненням свідчить, що найбільш актуальними виявилися питання щодо формування, розвитку та відтворення людського капіталу в Україні, його місця в історії економічної думки, інвестування в розвиток людського капіталу та визначення людського капіталу як основного джерела економічного зростання та розвитку компанії. Незначна кількість публікацій присвячена питанням щодо критеріїв оцінки людського капіталу, його місця в глобалізаційних процесах. Однак, незначна кількість статей присвячена практичним аспектам відображення людського капіталу в системі бухгалтерського обліку.

8. Динаміка захисту дисертаційних робіт з людського капіталу свідчить про збереження актуальності тематики та формування нових підходів до людського капіталу. Всі дослідження умовно можна згрупувати на три групи в залежності від тих проблем, що вирішуються: 1) роботи, присвячені дослідженню сутності людського капіталу як складової постіндустріальної економіки; 2) дослідження щодо інвестицій в формування людського капіталу, його використання і управління ним; 3) роботи, присвячені питанням управління людським капіталом, як трудовим ресурсом підприємства.

Узагальнені дослідницькі розробки, поза сумнівом, мають важливе теоретичне і практичне значення. Проте, в більшості з них недостатньо чітко проведено системний аналіз економіки, заснованої на знаннях, а суспільство розглядається, в основному, як соціальна категорія у відриві від нової парадигми економічної науки. Це обумовлено тим, що в науковій літературі дослідження концепції економіки, заснованої на знаннях, знаходиться на стадії розробки, формуються її основні риси. Недостатньо досліджена виробнича роль людського капіталу в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях.

Проте, з новими дослідженнями людського капіталу на сьогодні пов'язано виникнення питань, продиктованих потребою практиків. "Наукове передбачення – відмічає проф. М.С. Пушкар – можна визначити як гіпотезу про невідомі факти, речі, явища, процеси, закони у минулому і сучасному та про можливі явища майбутнього, які формулюються на основі цих теорій, законів, фактів"²⁶¹.

²⁶¹ Пушкар М.С. Метатеорія обліку або якою повинна стати теорія / Михайло Семенович Пушкар. – Тернопіль, 2007. – 261 с. – С. 9.

Тому подальші праці щодо людського капіталу, як свідчить проведене нами дослідження, виконуються в таких напрямках:

1. Дослідження людського капіталу на макрорівні, що стосуються питань людського капіталу, концентруючись на проблемах відтворення робочої сили, освіти, тобто направлені на удосконалення теорії людського капіталу.

2. Дослідження людського капіталу на мікрорівні. Найбільш цікавими з погляду практики є питання щодо визначення, впливу розмірів інвестицій в людський капітал на прибуток і ефективність виробництва, оцінки, відображення інформації про людський капітал в бухгалтерському обліку. Зазначені напрями дослідження є актуальними для таких галузей нової економіки, які засновані на використанні знань і унікальних здібностей працівників, визначенні реальної вартості фірми, зокрема інформаційний сектор, сфера особистих і ділових послуг та ін. Найбільш гостро на сьогодні постає проблема відображення реальної вартості активів підприємства, що зумовлено необхідністю відображення в звітності підприємства вартості унікальних здібностей робочої сили. Людський капітал як один з найважливіших джерел цінності компанії породжене ресурсом, яким компанія не може володіти, – її працівниками. Забезпечуючи високі ринкові показники діяльності підприємства, вони фактично не є його активом.

На сьогоднішній день вартість складових людського капіталу визначається як різниця між ринковою і балансовою вартістю підприємства, яка формується за рахунок факторів невиробничого характеру та вплив на процес оцінки його реальної вартості. Цим зумовлене намагання дослідників створити адекватний механізм оцінки реальної вартості підприємства та людського капіталу на мікрорівні.

Додаткових досліджень потребує обґрунтування концептуальних особливостей відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку; способи обліку немайнових складових людського капіталу.

Висновки до третього розділу

У процесі дослідження здійснено теоретичне узагальнення та вирішення наукового завдання, що полягає у розробці теоретичних і методологічних проблем щодо механізму формування й ефективного використання людського капіталу та його адаптації до відображення в системі бухгалтерського обліку з метою раціонального використання для забезпечення стабільного економічного зростання й збільшення інвестиційної привабливості підприємств на трансформаційному етапі розвитку економіки.

1. Підвищення вимог сучасної інноваційної економіки до способів виробництва веде до удосконалення трудових процесів і збагачення праці вцілому, переходу від системи найманої праці до системи соціального партнерства, зростання економічної активності населення. Людина перетворюється на основний виробничий ресурс, фактор розвитку економічних, виробничих і суспільних відносин, при цьому її знання і здібності перетворюються в людський капітал. Людський капітал – головна цінність сучасного суспільства, а високий рівень його розвитку – одна з передумов економічного зростання країни. Для практичної його реалізації констатації даного факту недостатньо, необхідне виявлення факторів, що найінтенсивніше впливають на ступінь віддачі від застосування людського капіталу.

Посилення інформатизації та інтелектуалізації праці й виробництва призводить до біфуркаційних перетворень людського капіталу. Це припускає всебічний розвиток здібностей людини, яке здійснюється разом з кількісно-якісним піднесенням її потреб. При цьому індивід розширює свої можливості щодо способів задоволення потреб і реалізації здібностей, що конститується творчою компонентою людського капіталу.

2. В умовах становлення суспільства знань і технологій людина перетворюється на основний виробничий ресурс, здатний не лише продукувати знання, але й використовувати їх на рівні з іншими ресурсами – майновим і фінансовим капіталом. Найбільш цінним капіталом, яким розпоряджається підприємство, є не лише знання, але і досвід своїх співробітників, адже сучасне підприємство є виробником не лише товарів, але й знань. Людський капітал у більшій мірі, ніж фізичні активи або фінансовий капітал, стає єдиною стійкою конкурентною перевагою підприємств, які намагаються знайти способи і шляхи використання знань і досвіду своїх співробітників як усередині підприємства, так і за його межами,

включаючи взаємовідносини з постачальниками, покупцями, акціонерами.

На основі аналізу загальних та особливих властивостей людського і майнового капіталу виділено особливості людського капіталу, що полягають у відмінності його від речового капіталу за: участю й присутністю власника, рівнем контрольованості носіями капіталу, ступенем ліквідності, можливістю передати право власності, інвестиційним періодом.

3. Еволюція наукових поглядів на сутність людського капіталу дозволяє виявити посилення зусиль і концентрації досліджень представниками різних течій економічної теорії на проблемах людини, людського капіталу як основного багатства суспільства. Комплексний порівняльний аналіз концепції людського капіталу представниками різних напрямів економічної думки дозволив згрупувати погляди представників наукових шкіл на сутність людського капіталу. Частково економісти відкидали ідею включення здібностей до праці, знань, навичок людини до капіталу, проте, розглядали їх як джерело національного багатства, основну рушійну силу розвитку суспільства, елемент виробництва. Однак, переважна більшість науковців відносить корисні природні та набуті здібності до праці, знання, професійні навички, кваліфікацію людини (працівника) до капіталу, вважаючи їх носієм вартості, інвестиції в які призведуть до отримання вигод у майбутньому.

4. На основі критичного аналізу наукової думки систематизовано наукові погляди та методологічні підходи до визначення категорії “людський капітал” та конкретизована економічна сутність цієї категорії. Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку та накопичений людиною певний запас здоров’я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства і національного доходу країни.

Отже, людський капітал, важливими складовими якого є знання, навички, практичний досвід, інтелектуальна активність є функціональною складовою інноваційного виробництва та формою реалізації природних і набутих здібностей людини, що використовуються для створення нового, невідомого знання, яке забезпечує отримання переваг перед конкурентами.

Однак, важливою складовою, яка відрізняє здібності до творчої праці від здібностей до виконавчої праці, людський капітал від робочої сили, визначає умови і природу процесу “капіталізації” здібностей до праці є саме інтелектуальна активність людини.

5. З метою уточнення понятійно-категоріального апарату, пов’язаного з визначенням понять, що характеризують роль людини на підприємстві, було уточнено сутність споріднених категорій “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “робоча сила”, як вихідної бази для наукового обґрунтування доцільності застосування та змістовної характеристики поняття “людський капітал”, а саме визначення його суб’єктів, структурних елементів, носіїв та власників, механізму відтворення.

На нинішньому етапі розвитку суспільства відбувається сутнісне поєднання цих економічних категорій, оскільки їх якісні характеристики визначають здатність людини до оволодіння необхідними для здійснення трудової діяльності знаннями, навичками тощо. Проте “людський капітал” є більш ємною категорією, оскільки передбачає необхідність грошових та матеріальних витрат з приводу формування внаслідок інвестування в людину сукупності якостей індивіда, таких як освіта, виробничий досвід, знання, навички, кваліфікація та ін., які впливають на зростання доходів його власника.

6. Як складна синтетична категорія “людський капітал” має спільні риси з іншими спорідненими категоріями. Змістовно людський капітал тісно пов’язаний із нематеріальними активами, інтелектуальною власністю, однак, відрізняється за власниками та сферою застосування.

З урахуванням системного підходу проведено аналіз сутності споріднених з людським капіталом категорій, таких як “нематеріальні активи”, “інтелектуальна власність” та “інтелектуальний капітал”. У системі сукупного капіталу людський капітал відноситься до невідчутної форми капіталу, має спільні структурні елементи з нематеріальним капіталом, який не має матеріально-речової форми або матеріально-речова форма якого не має суттєвого значення для їх використання у господарській діяльності, що забезпечують їх власнику. Нематеріальний капітал можна поділити на ідентифіковані та неідентифіковані (потенційні) активи. До останніх належить людський капітал, оскільки нематеріальні активи, що неідентифікуються, не можуть існувати окремо від юридичної (організаційно-управлінська структура, культура виробництва) та фізичної

особи (знання і досвід співробітників) і не можуть бути продані окремо від неї. Ці нематеріальні активи забезпечують конкурентні переваги для бізнесу, проте, їх важко оцінити, а відповідно і розкрити інформацію про них у фінансовій звітності. Вважаємо, що пріоритетним повинно бути превалювання управлінського аспекту над юридичним і бухгалтерським, відповідно до цього підходу повинна проводитись оцінка і аналіз всіх нематеріальних активів, здатних збільшити ринкову вартість підприємства.

Для потреб бухгалтерського обліку інтелектуальний капітал – це система відносин, що виникають у процесі господарської діяльності підприємства, та є результатом взаємодії людей, інформаційних ресурсів, елементів фізичного капіталу, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку. Складовими інтелектуального капіталу є людський, структурний, та ринковий капітал, які слід розглядати не як однопорядкові частини інтелектуального капіталу, а як етапи його кругообігу.

7. Людський капітал як багатоаспектне явище потребує комплексного підходу до процесу його дослідження. Узагальнені дослідницькі розробки мають важливе теоретичне і практичне значення. Проте, в більшості з них недостатньо чітко проведено системний аналіз економіки, заснованої на знаннях, а суспільство розглядається, в основному, як соціальна категорія у відриві від нової парадигми економічної науки. Це обумовлено тим, що в науковій літературі дослідження концепції економіки, заснованої на знаннях, знаходиться на стадії розробки, формуються її основні риси. Недостатньо дослідженим є питання щодо визнання, оцінки та бухгалтерського відображення людського капіталу в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях.

Не дивлячись на інтенсивні наукові дослідження проблем формування людського капіталу і механізму його реалізації на рівні індивіда і суспільства, ряд важливих аспектів даної комплексної проблематики, зокрема щодо доцільності відображення інформації про людський капітал в системі бухгалтерського обліку та звітності, вимагають подальшого наукового обґрунтування із залученням концепцій, розроблених в економічній теорії.

Наукове видання

Тетяна Вікторівна Давидюк
Ірина Валеріївна Замула
Сергій Федорович Легенчук

**ЕКОЛОГІЧНИЙ, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ І
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ТЕОРІЇ
БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ**

МОНОГРАФІЯ

Редактор *О.В. Олійник*
Технічний редактор *Ю.М.. Філоненко*
Коректор
Художник обкладинки *О.М. Діділовський*

Підписано до друку 11.11.2009 р. Папір офсетний. Формат 6-х84 1/16
Гарнітура "Times New Roman". Друк офсетний. Ум. др. арк.33,45
Наклад 300 прим.

Видавництво редакційно-видавничого відділу
Житомирського державного технологічного університету
10005, Україна, м. Житомир, вул. Черняхівського, 103
e-mail: but@ztu.edu.ua